

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN LIMUN KABUPATEN SAROLANGUN

HAZALIA FITRI

Program Studi Manajemen Pemerintahan Universitas Jambi

Email :

Abstract

The purpose of this study is to improve the performance of employees at the sub-district office of Limun District, Sarolangun Regency through 5 main factors. The performance of the five factors is used, namely: Quality, Quantity of Cooperation, Accuracy, and Creativity where Quality: is the degree to which the results of implementing activities are close to perfection or close to the goal what is expected by the company Quantity: is the achievement of work targets in their fields that produce the amount of rupiah, the number of units, the number of activity cycles completed. Collaboration: is the degree to which an employee can carry out a job function with the abilities of the employee so that they can establish good relationships between fellow employees and their superiors. Accuracy: is the degree to which an activity is completed at the desired time by showing the coordination of the output of other people and the time available for other activities or in other words, determination is the effectiveness and efficiency of work on employees. And Creativity: is the degree to which the use of human resources or the ability of employees to create many innovations or new things in completing a job. The analysis used in the performance improvement strategy is qualitative analysis. The data used are primary and secondary data. Data collection procedures were carried out by means of questionnaires, observations and interviews.

Keywords: performance, employee, sub-district office

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk Meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun melalui 5 faktor utama Kinerja Dari lima Faktor digunakan yaitu: Kualitas, Kuantitas Kerjasama, Ketepatan, Dan Kreativitas dimana Kualitas : merupakan tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan oleh perusahaan Kuantitas : merupakan pencapaian target kerja dalam bidangnya yang menghasilkan jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Kerjasama : merupakan tingkatan sejauh mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun atasannya. Ketepatan : merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan koordinasi output orang lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain atau dengan kata lain ketetapan merupakan efektivitas dan efisiensi kerja pada karyawan. Dan Kreativitas : merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya manusia atau kemampuan karyawan untuk menciptakan banyak inovasi atau hal baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Analisis yang dipakai dalam strategi peningkatan kinerja adalah analisis Kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara kuisioner, observasi dan wawancara.

Kata kunci : kinerja, pegawai, kantor camat

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman ke era modernisasi sekarang ini diharapkan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, dimana manusia dituntut untuk dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi begitu pula dengan pemerintahan, tujuan suatu pemerintahan tidak mungkin bisa terwujud tanpa adanya peran aktif para pegawai. Pada dasarnya keberhasilan suatu Pemerintahan sangat bergantung pada kualitas kerja pegawai maka dari itu pemerintah perlu memperhatikan kebutuhan pegawai serta bagaimana cara pengembangannya supaya menghasilkan kinerja yang baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan bagus tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai wadah peningkatan produktivitas Kerja. Kinerja pegawai kantor Camat Limun merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Didalam UU 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, Undang-undang tersebut merupakan kebijakan yang dipandang sangat dekmoratis dan memenuhi aspek Desentralisasi Pemerintah yang sesungguhnya, di era globalisasi saat ini sangat menuntut daya saing tiap Negara termasuk daya saing Pemerintah. Daya saing Pemerintah saat ini diharapkan akan tercapai peningkatan kemandirian pemerintah daerah, selanjutnya supaya berjalan dengan baik pemerintah daerah melimpahkan kewenagannya kepada kecamatan, karena kecamatan merupakan Perangkat daerah Kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat.

Saat ini kecamatan dengan statusnya sebagai perangkat daerah PD atau SKPD dan bisa juga dikatakan perpanjangan tangan Bupati dan Kabupaten, karena kecamatan memegang kendali aktivitas pemerintahan, baik pelayanan masyarakat ataupun pembangunan, serta Fungsi-fungsi pelayanan yang sangat terbatas dibawah kendali Bupati.

Pada PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan, disini pengukuran kinerja dalam pelayanan sangat penting untuk menilai kecamatan saat melakukan pelayanan masyarakat. Didalam pelaksanaannya masih sering terjadi hambatan-hambatan didalam melaksanakan tugasnya hal ini disebabkan oleh unsur sengaja ataupun tidak sengaja, serta kurangnya fasilitas dan kurangnya kemampuan saat menjalankan tugasnya sehingga masyarakat kurang puas dengan pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan Kecamatan yang saya teliti yaitu Kecamatan Limun, Camat Kecamatan Limun dibantu oleh beberapa pegawainya dalam menjalankan roda pemerintahann dan pegawai dibagi dalam beberapa bidang kepegawaian antara lain : Sekretaris Camat, Seksi Pemerintahan, Seksi Ketentraman Dan Keadilan, Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa, Seksi Kesejahteraan Sosisial Dan Seksi Pelayanan Umum. Untuk jumlah Pegawai Kecamatan Limun lebih jelas lagi dapat dilihat dari tabel berikut dengan karegori Pegawai tetap, Tenaga Honorer dan Pegawai Kontrak serta persentase dari ketiga status kepegawaian tersebut.

Dalam mengatur Pegawai pada suatu Organisasi tidak semudah seperti mengatur benda-benda teknis karena manusia mempunyai pikiran dan tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Pada Kantor Camat Limun sendiri mempunyai tujuan strategik dalam

suatu pencapaian Visi dan Misi dalam jangka waktu 1 sampai 10 tahun serta harus mempertimbangkan Sumber Daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan stratejik ini juga akan memungkinkan kecamatan limun untuk mengukur sejauh mana Visi dan Misi kecamatan yang sudah dicapai.

Pada program 2011-2016 sasaran stratejik SKPD kantor camat limun merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kerja (performance plan). Penetapan sasaran stratejik ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi Sumber Daya Kecamatan dalam kegiatan atau operasional Kecamatan tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun. Oleh karena itu kinerja dari Pegawai Kantor Camat Limun sangat berperan dalam pencapaian sasaran serta sekaligus menentukan efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tanggung jawab dari Pegawai Kantor Camat Limun adalah faktor yang sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan.

Kinerja kegiatan yang dilakukan Kecamatan Limun diatas bisa dikatakan sudah cukup berhasil akan tetapi masih harus diperbaiki dan masih banyak memerlukan pembenahan diantaranya Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional dan Pembinaan Generasi Muda sama sekali tidak terelisasi. Adapun menurut Bacal (1999:87) ada 5 faktor utama kinerja yaitu : Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Ketepatan, dan Kreativitas.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan diKecamatan Limun Kabupaten Sarolangun serta data-data pendukung lainnya yang bersumber dari Kecamatan Limun yang dapat diharapkan menghasilkan suatu peraturan pelaksanaan serta pengembangan kinerja Kecamatan Limun. Pendekatan dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif, data deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian. Menurut Umar (2001:80) penelitian dengan menggunakan metode deskriptif digunakan untuk menjawab apa atau bagaimana keadaan sesuatu kemudian melaporkan sebagaimana adanya.

Jenis Data

Jenis yang data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari:

1. Data Primer peneliti gunakan yaitu kuisioner berupa pertanyaan-pertanyaan tentang kinerja pegawai kecamatan limun yang harus diisi dengan sebenar-benarnya. ditunjukkan kepada sumbernya dan terlebih dahulu harus mengisi identitas responden berupa Nama, Alamat, Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Akhir, dan Pekerjaan.
2. Data Sekunder, yaitu data bukan ditulis sendiri pengumpulan data oleh peneliti. Atau data yang diperoleh dari kepustakaan, berupa buku literatur, dukumen, catatan perkuliahan, internet, serta data yang bersumber langsung dengan responden tempat yang diteliti dan merupakan data pendukung bagi peneliti.

Metode Penarikan Sampel

Jumlah keseluruhan pagawai dikantor Camat Limun Kabupaten Sarolangun sebanyak 34 pagawai. Didalam penelitian ini peneliti mengambil 33 pagawai tidak termasuk camatnya.

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karna sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus, mengingat jumlah

populasi hanya sebesar 34 pegawai, maka diambil hanya 33 pegawai untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel pada jumlah tertentu. Mengacu pada penjelasan Suharsimi Arikunto (2002:112), maka apabila subjek kurang dari 100 responden, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 responden, maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20 %- 25% serta lebih. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah 33 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode Studi Kepustakaan, studi Lapangan, Wawancara, Pengamatan dan Kuesioner.

Metode Analisis

Untuk mengukur kinerja pegawai Kecamatan Limun Digunakan skala penelitian frekuensi dengan menghitung setiap item pertanyaan.

Data yang telah diolah dinyatakan kriteria dengan menggunakan Rentang Skala (RS) yang dikemukakan menurut Husein Umar (2005; 226) ditentukan sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif jawaban tiap item

Menentukan rentang skala terendah dan tertinggi dengan cara mengalikan jumlah sampel random dengan bobot paling rendah dan paling tinggi yaitu sebagai berikut:

1. Rentang Skor terendah = n x skor terendah atau n x 1

$$1 \times 33 = 33$$

2. Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi atau n x 5

$$5 \times 33 = 165$$

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \\ = \frac{33(5-1)}{5} = 26,4$$

Dengan nilai tersebut maka dapat dikelompokkan tingkat kinerja pegawai sebagai berikut:

Nilai = 33 s/d 58,4	= Sangat tidak baik
Nilai = 59,4 s/d 84,8	= Tidak baik
Nilai = 85,8 s/d 111,2	= Cukup
Nilai = 112,2 s/d 137,6	= Baik
Nilai = 138,6 s/d 165	= Sangat baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam hal ini Peneliti mengambil Sampel Sebanyak 34 orang, untuk menjelaskan profil dari 34 responden tersebut, dalam hal ini peneliti menggmabarkan berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, unit kerja / bagian dan masa kerja. Adapun karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:

Umur responden secara merata pada rentang umur antara 20 s/d 59 tahun sebagai berikut : responden dengan umur 20 s/d 29 tahun sebanyak 15 orang atau 44,1 % , responden dengan umur 30 s/d 39 tahun sebanyak 10 orang atau 29,4% , responden

dengan umur 40 s/d 49 tahun sebanyak 7 orang atau 20,6% , dan 50 s/d 59 tahun sebanyak 2 orang atau 5,9%.

Dapat digambarkan bahwa dari 34 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis Laki-Laki sebanyak 21 Orang atau sebesar 61,8 % dan perempuan sebanyak 13 orang atau 38,2 %, bila dilihat dari jenis Pekerjaan pada kantor camat limun, lebih baik pekerja /pegawai tersebut didominasi oleh laki-laki, karena dibidang tertentu pada pekerjaan lapangan, seperti diklat sehingga wajar bila laki-laki lebih banyak dibutuhkan.

Latar belakang pendidikan terakhir responden sebagai berikut : berpendidikan SMP 3%, responden SMA 79,6 %, responden S1 17,6%, dan dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang pendidikannya belum memenuhi standar pendidikan / masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai sehingga masih kurang efektif dalam bekerja.

Dapat digambarkan bahwa dari jumlah 34 responden diperoleh karakteristik responden menurut unit kerja / bagian paling banyak adalah pada bagian staf sebanyak 13 responden.

Gambaran Faktor Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, ketepatan dan Kreativitas terhadap Kinerja pegawai pada kantor camat limun kabupaten sarolangun

Adapun penelitian ini bermaksud untuk mengetahui kinerja Pegawai kantor camat limun kabupaten sarolangun yang mana Faktor-Faktor utama yaitu kinerja yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan, Kerjasama, dan Kreativitas (Bacal, 1999:87).

Faktor Kualitas

Hal yang sangat penting dari kinerja adalah melihat aspek kualitas kinerja pegawai pada kantor camat limun kabupaten sarolangun, dengan adanya kualitas kinerja pegawai mempunyai semangat untuk bekerja dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu dituntut untuk selalu rapi dalam segala pekerjaan.

Untuk mengetahui seberapa besar nilai Faktor kualitas kinerja pegawai pada kantor camat lumun kabupaten sarolangun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.1
Perhitungan Tabulasi kinerja kualitas pagawai

No	Pernyataan	w	Jawaban					Jumlah	Jumlah fw	Katagori
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5			
1	Pegawai memiliki ketelitian dalam pekerjaannya.	f	0	2	9	7	15	33	134	Baik
		fw	0	4	27	28	75	134		
		P (%)	0	6,06	27,27	21,21	45,46	100		
2	Pegawai selalu rapi dalam segala bentuk pekerjaannya	f	0	0	12	16	5	33	125	Baik
		fw	0	0	36	64	25	125		
		P (%)	0	0	36,36	48,49	15,15	100		
3	Pegawai memiliki skill dlalam mengerjakan pekerjaannya.	f	0	0	5	17	11	33	138	Baik
		fw	0	0	15	68	55	138		
		P (%)	0	0	15,15	51,52	33,33	100		
Rata-Rata									132,3	Baik

Sumber : Hasil Olahan Data (Tahun 2014)

Berdasarkan tabel diatas, tergambar bahwa untuk pernyataan pertama dari faktor kualitas responden abyak memilih (SS) sangat setuju sebanyak 15 responden atau 45,46% dari keseluruhan respoden. Dari pernyataan pertama dari faktor kualitas nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah 134 yang artinya angka tersebut masuk dalam katagori baik. Jika dilihat pernyataan kedua dari faktor kualitas, responden lebih banyak memilih pada (S) setuju sebanyak 16 respoden atau 48,49% dari keseluruhan perhitungan tersebut adalah 125 artinya responden termasuk katagori yang baik, dan bila dilihat dari pernyataan ketiga dari faktor kualitas responden lebih banyak memilih pilihan bobot setuju (S) sebanyak 17 responden atau 51,52% dari keseluruhan responden memilih. Dari pernyataan ketiga dari faktor kualitas ini nilai yang diperoleh sebanyak 138 yang artinya angka tersebut termasuk dalam katagori baik juga.

Dari ketiga pernyataan diatas secara keseluruhan dari faktor kulitas maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 132,3 artinya faktor kulitas ini adalah Baik.

Faktor Kuantitas

Dengan adanya kinerja berupa Faktor Kualitas kinerja pegawai Kantor camat limun kabupaten sarilangun pagawai dituntut untuk selalu dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, sesuai dengan target baik tugas dikantor ataupun dilapangan.semangkin tinggi kuantitas yang dimiliki pegawai semangkin baik pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Untuk mengetahui seberapa besarnilai faktor kuantitas terhadap kinerja pegawai pada kantor camat limun kabupaten sarolangun dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2.2
Perhitungan tabulasi kinerja kuantitas pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data (Tahun 2014)

Berdasarkan tabel diatas, tergambar bahwa untuk pernyataan pertama dari faktor

No	Pernyataan	w	Jawaban					Jumlah	Jumlah fw	Kategori
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5			
	Pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dikantor maupun diluar kantor (lapangan)	f	0	1	8	14	10	33	132	Baik
		fw	0	2	24	56	50	132		
		P (%)	0	3,03	24,24	42,43	30,30	100		
2	Peralatan yang digunakan Pegawai untuk menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan yang dibutuhkan	f	0	5	11	13	4	33	115	Baik
		fw	0	10	33	52	20	115		
		P (%)	0	15,15	33,33	39,40	12,12	100		
3	Pegawai mampu mencapai target dan pekerjaan yang diberikan	f	0	3	8	13	9	33	127	Baik
		fw	0	6	24	52	45	127		
		P (%)	0	9,1	24,24	39,40	27,27	100		
Rata-Rata								124,7	Baik	

kuantitas responden banyak memilih (S) setuju sebanyak 14 responden atau 42,43% dari keseluruhan responden. Dari pernyataan pertama dari faktor kuantitas nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah 132 yang artinya angka tersebut masuk dalam katagori baik. Jika dilihat pernyataan kedua dari faktor kuantitas, responden lebih banyak memilih pada (S) setuju sebanyak 13 responden atau 39,40% dari keseluruhan perhitungan tersebut adalah 115 artinya responden termasuk katagori yang baik, dan bila dilihat dari pernyataan ketiga dari faktor kuantitas responden lebih banyak memilih pilihan bobot setuju (S) sebanyak 13 responden atau 39,40% dari keseluruhan responden memilih. Dari pernyataan ketiga dari faktor kuantitas ini nilai yang diperoleh sebanyak 127 yang artinya angka tersebut termasuk dalam katagori baik juga.

Dari ketiga pernyataan diatas secara keseluruhan dari faktor kuantitas maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 124,7 artinya faktor kuantitas ini adalah Baik.

Faktor Kerjasama

Dengan adanya peningkatan kerjasama yang diberikan pegawai kantor camat limun kabupaten sarolangun maka pegawai akan mengetahui bagaimana membina hubungan kerja kepada atasan, sesama pegawai maupun kepada masyarakat, karena semakin tinggi kerjasama yang terjalin semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Untuk mengetahui seberapa besarnilai faktor kerjasama terhadap kinerja pegawai pada kantor camat limun kabupaten sarolangun dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.2.3
Perhitungan tabulasi kinerja kerjasama pegawai

No	Pernyataan	w	Jawaban					Jumlah	Jumlah fw	kategori
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5			
1	Pegawai mampu bekerjasama dengan atasan / pimpinan.	f	0	6	12	9	6	33	114	Baik
		fw	0	12	36	36	30	114		
		P (%)	0	18,18	36,37	27,27	18,18	100		
2	Pegawai mampu bekerjasama dengan sesama Pegawai / tim lain untuk pekerjaan tertentu.	f	0	8	13	4	8	33	110	Cukup baik
		fw	0	16	39	16	40	110		
		P (%)	0	24,24	39,40	12,12	24,24	100		
3	Hubungan kerja Pegawai dengan unit dan unit lainnya. (masyarakat)	f	0	4	11	14	4	33	117	Baik
		fw	0	8	33	56	20	117		
		P (%)	0	12,12	33,33	42,43	12,12	100		
Rata-Rata								113.7	Baik	

Sumber : Hasil Olahan Data (Tahun 2014)

Berdasarkan tabel diatas, tergambar bahwa untuk pernyataan pertama dari faktor kerjasama responden banyak memilih (KS) Kurang setuju sebanyak 12 responden atau 36,37% dari keseluruhan responden. Dari pernyataan pertama dari faktor kerjasama nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah 114 yang artinya angka tersebut masuk dalam katagori Baik. Jika dilihat pernyataan kedua dari faktor kerjasama, responden lebih banyak memilih pada (KS) Kurang setuju sebanyak 13 responden atau 39,40% dari keseluruhan perhitungan tersebut adalah 110 artinya responden termasuk katagori yang Cukup baik,

dan bila dilihat dari pernyataan ketiga dari faktor kerjasama responden lebih banyak memilih pilihan bobot setuju (S) sebanyak 14 responden atau 42,43% dari keseluruhan responden memilih.

Dari pernyataan ketiga dari faktor kerjasama ini nilai yang diperoleh sebanyak 117 yang artinya angka tersebut termasuk dalam katagori baik juga. Dari ketiga pernyataan diatas secara keseluruhan dari faktor kerjasama maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 113,7 artinya faktor kerjasama ini adalah Baik.

Faktor Ketepatan

Hal ini tentunya sangat penting bagi kinerja pegawai kecamatan limun kabupaten sarolangun karena pegawai dituntut dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, tidak keluar dari sasaran dan hasil kinerja sesuai yang diharapkan.

Untuk mengetahui seberapa besarnilai faktor ketepatan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat limun kabupaten sarolangun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.4

Perhitungan tabulasi kinerja ketepatan pegawai

No	Pernyataan	w	Jawaban					Jumlah	Jumlah Fw	kategori
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5			
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	f	2	5	12	11	3	33	94	Cukup Baik
		fw	2	10	23	44	15	144		
		P (%)	6,06	15,15	36,37	33,33	9,09	100		
2	Pegawai selalu bekerja tepat pada sasaran dan tidak keluar dari sasaran.	f	0	0	10	12	11	33	133	Baik
		fw	0	0	30	48	55	133		
		P (%)	0	0	0	48,48	51,52	100		
3	Hasil kerja yang diberikan Pegawai selalu sesuai dengan yang diharapkan	f	3	6	13	8	3	33	101	Cukup baik
		fw	3	12	39	32	15	101		
		P (%)	9,09	18,18	39,40	24,24	9,09	100		
Rata-Rata								109,3	Cukup baik	

Sumber : Hasil Olahan Data (Tahun 2014)

Berdasarkan tabel diatas, tergambar bahwa untuk pernyataan pertama dari faktor ketepatan responden banyak memilih (KS) Kurang setuju sebanyak 12 responden atau 36,37% dari keseluruhan respoden. Dari pernyataan pertama dari faktor kerjasama nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah 94 yang artinya angka tersebut masuk dalam katagori Cukup Baik. Jika dilihat pernyataan kedua dari faktor ketepatan, responden lebih banyak memilih pada (S) Setuju sebanyak 12 respoden atau 48,48% dari keseluruhan perhitungan tersebut adalah 133 artinya responden termasuk katagori yang Baik, dan bila dilihat dari pernyataan ketiga dari faktor ketepatan responden lebih banyak memilih pilihan bobot Kurang setuju (KS) sebanyak 13 responden atau 39,40% dari keseluruhan responden memilih. Dari pernyataan ketiga dari faktor kerjasama ini nilai yang diperoleh sebanyak 101 yang artinya angka tersebut termasuk dalam katagori Cukup baik.

Dari ketiga pernyataan diatas secara keseluruhan dari faktor kerjasama maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 109,3 artinya faktor kerjasama ini adalah Cukup Baik.

Faktor Kreativitas

Dengan adanya peningkatan kreativitas pagawai mampu membuat sesuatu hal yang baru dan tidak monoton dalam menciptakan dan membantu untuk kelancaran kinerja atau dengan kata lain tidak selau bergantung dengan yang lain mampu menyelesaikan masalah dengan solusi yang tepat dalam kemajuan pakerjaan. Semakin tinggi Kreativitas kinerja pagawai semakin baik pula kemajuan kantor pegawai tersebut.

Untuk mengetahui seberapa besar nilai faktor kreativitas terhadap kinerja pegawai pada kantor camat limun kabupaten sarolangun dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2.5
Perhitungan tabulasi kinerja kreativitas pegawai

No	Pernyataan	w	Jawaban					Jumlah	Jumlah Fw	Kategori
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5			
1	Pegawai tidak selalu bergantung dengan atasan atau orang lain dalam mengarjakan pekarjaanya.	f	0	4	14	12	3	33	113	Baik
		fw	0	8	42	48	15	113		
		P (%)	0	12,12	42,43	36,36	9,09	100		
2	Pegawai mampu mengatasi masalah dalam bekerja dengan solusi yang tepat.	f	0	7	13	7	6	33	111	Cukup Baik
		fw	0	14	39	28	30	111		
		P (%)	0	21,21	39,40	21,21	18,18	100		
3	Pegawai memiliki metode / cara dalam memberikan gagasan untuk kemajuan dan pengembangan didalam bekerja.	f	0	4	15	10	4	33	113	Baik
		fw	0	8	45	40	20	113		
		P (%)	0	12,12	45,46	30,30	12,12	100		
Rata-Rata									119	Baik

Sumber : Hasil Olahan Data (Tahun 2014)

Berdasarkan tabel diatas, tergambar bahwa untuk pernyataan pertama dari faktor kreativitas responden banyak memilih (KS) Kurang setuju sebanyak 14 responden atau 42,43% dari keseluruhan responden. Dari pernyataan pertama dari faktor kuantitas nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah 133 yang artinya angka tersebut masuk dalam katagori baik. Jika dilihat pernyataan kedua dari faktor kreativitas, responden lebih banyak memilih pada (KS) Kurang setuju sebanyak 13 respoden atau 39,40% dari keseluruhan perhitungan tersebut adalah 111 artinya responden termasuk katagori yang Cukup baik, dan bila dilihat dari pernyataan ketiga dari faktor kreativitasresponden lebih banyak

memilih pilihan bobot Kurang setuju (KS) sebanyak 15 responden atau 45,46% dari keseluruhan responden memilih. Dari pernyataan ketiga dari faktor kreativitas ini nilai yang diperoleh sebanyak 113 yang artinya angka tersebut termasuk dalam katagori baik.

Dari ketiga pernyataan diatas secara keseluruhan dari faktor kuantitas maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 119 artinya faktor kuantitas ini adalah Baik.

Rekapitulasi Faktor Kinerja Pegawai Kantor Camat Limun Kabupaten Sarolangun yang Meliputi Faktor Kualitas, Kuantitas Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas.

Adapun faktor kinerja yang diteliti meliputi faktor Kualitas, Kuantitas Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas untuk lebih jelasnya mengenai kinerja pada kantor camat limun kabupaten sarolangun dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3.1

Rekapitulasi Faktor Kinerja Pegawai berdasarkan Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas

No	Dimensi Kerja	Nilai Skor	Katagori
1	Kualitas	132,3	Kinerja yang Baik
2	Kuantitas	124,7	Kinerja yang Baik
3	Kerjasama	113,3	Kinerja yang Baik
4	Ketepatan	109,3	Kinerja yang Cukup Baik
5	Kreativitas	119	Kinerja yang baik
Rata-rata		119,72	Kinerja yang Baik

Sumber : Hasil Olahan Peneliti Tahun 2014

Bila dilihat dari tabel diatas tergambar bahwa dari kelima faktor yang dibahas yaitu Faktor Kualitas, Kuantitas Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas. Dari hasil perhitungan maka nilai skor untuk masing-masing aspek kualitas dengan hasil nilai skor 132.3, kuantitas dengan nilai skor 124.7, kerjasama dengan nilai skor 113.7, ketepatan waktu dengan skor nilai 109.3 dan kreativitas dengan nilai skor 119.

Dari angka diatas secara rata-rata termasuk dalam katagori yang baik, dan bila dilihat dari faktor kinerja ada satu faktor yang Cukup baik maka terlihat faktor kinerja ketepatan masih berada dibawah angka target nilai rata-rata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan Hasil kinerja pegawai Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun pada data lakip atau kegiatan selama tahun 2013 peneliti menyimpulkan bahwa bisa dikatakan sudah cukup berhasil akan tetapi masih harus diperbaiki lagi dan masih banyak memerlukan pembenahan diantaranya Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional dan Pembinaan Generasi Muda sama sekali tidak terelisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari kelima faktor tersebut rata-rata yaitu 119,72 maka diperoleh gambaran analisis faktor-faktor kinerja pegawai berupa Faktor Kualitas, Faktor Kuantitas, Faktor Kerjasama, Faktor Ketepatan dan Faktor Kreativitas yang diberikan oleh kantor Camat Limun Kabupaten Sarolangun terhadap kinerja pegawainya. Hasil kesimpulan Faktor kinerja pegawai pada kantor camat limun sudah cukup baik tapi masih ada yang berada dinilai rata-rata, dan faktor kinerja ketepatan waktu harus ditingkatkan lagi.

Saran

Dalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya menjadi tanggung jawab pegawai dan harus diawasi oleh pimpinan langsung karena apabila ini terus berlangsung akan mempengaruhi penyelesaian pekerjaan yang lumayan menghabiskan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Meskipun hasil penelitian pada kantor Camat Limun Kabupaten Sarolangun ini sudah berjalan dengan baik namun masih ada faktor yang berada dibawah rata-rata yaitu Faktor Ketepatan dan bagi Pegawai Kecamatan Limun faktor kinerja ini harus ditingkatkan lagi supaya penyelesaian pekerjaan bisa lebih tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert, 1999, *performance management*. Ahli bahasa, Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Camat Limun. 2013. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*. Kantor Camat Limun. Pulau Pandan.
- Donni Juni Priansa, SPd.,SE dan Dr. H. Suwanto, M Si.2011 *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Kecamatan, Nomor 19 Tahun 2008. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Kecamatan*. Fokusmedia. Bandung
- Mathis dan Jackson, 2002:78, *Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Sedermatanti, 2007:196, *Pengukuran Kinerja*.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business A Skill Building Approach* (second Edition). New York : Jhon Willey & Sons Inc.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Umar, Husien. 2001. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesian Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Visimedia, Jakarta.
- Wursanto, ignatius. 1993. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Zainuddin Dalam Widyanoro, 1999:54. *Operasionalisasi Variabel*.
- [http://www. Google.com](http://www.Google.com). Pengertian Disiplin, Maman Rahman.1999.
- [http://en. Wikipedia.org/wiki/analysis](http://en.Wikipedia.org/wiki/analysis).