

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
KANTOR CAMAT KECAMATAN PELAWAN
KABUPATEN SAROLANGUN**

**TONA AURORA LUBIS*)
NAJMI FUL HANIF**)**

*) Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**) Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan kinerja para pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan kabupaten Sarolangun berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhinya; 2) Untuk mengetahui upaya – upaya yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Pelawan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas dari para pegawai yang ada di Kantor Camat Pelawan masih berstatus Non-PNS dengan persentase 48% dan 52% lainnya telah berstatus PNS. Mengacu pada topik penelitian, pada dasarnya keseluruhan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dijadikan sebagai indikator dalam mengukur kinerja tersebut, merupakan indikator yang saling ada keterkaitan dan saling mendukung, hanya saja ada beberapa faktor yang dirasa tidak terlalu mempengaruhi kinerja para pegawai pada saat mereka diberikan tugas atau dalam bersikap sebagai seorang pegawai.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Kantor Camat

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang – orang yang saling bekerja sama dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan, dimana individu – individu tidak dapat mencapainya sendiri dan mesti dilakukan dengan kerjasama, karena tujuan dari organisasi harus mencakup dan mewartakan kebutuhan anggotanya. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi dan menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif sehingga sepenuhnya dapat dikuasai dan diatur sesuai dengan keinginan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Banyaknya komentar masyarakat tentang keberhasilan dan ketidakberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan amanah yang diberikan kepadanya menunjukkan harapan dan kepedulian publik yang harus direspon.

Dalam menilai kinerja organisasi harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya suatu organisasi. Misalnya, untuk sebuah organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan barang yang dihasilkan, maka untuk ukuran kinerjanya adalah seberapa besar organisasi tersebut mampu memproduksi barang untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Indikator yang masih bertahan dengan sebelumnya adalah seberapa besar *efficiency*

pemanfaatan input untuk meraih keuntungan itu dan seberapa besar *effectivity process* yang dilakukan untuk meraih keuntungan tersebut. Sementara itu, dalam organisasi publik sulit untuk ditemukan alat ukur kinerja yang sesuai. Bila dikaji dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik, kelihatannya sederhana sekali ukuran kinerja organisasi publik, namun tidaklah demikian kenyataannya, karena hingga kini belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi publik.

Berdasarkan pada penjelasan mengenai kinerja pegawai di atas, maka dapatlah diasumsikan bahwa kinerja pegawai merupakan ujung tombak dari keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai setiap program kerja yang telah ditetapkan dan ditentukan diawal tahun anggaran, akan tetapi dalam pengukurannya agak sedikit sulit untuk mengukur kinerja yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di setiap organisasi dan khususnya untuk pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Pelawan. Untuk itu, dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk menggal i dan mengukur kinerja pegawai berdasarkan apa yang telah disarankan oleh LAN – RI (1999: 7), Kumorotomo (1996) dan Dwiyanto (1995).

Mengacu pada seluruh yang telah dipaparkan di atas, dalam buku yang ditulis oleh Agus Dwiyanto dkk (2002:83) yang berjudul Kinerja Birokrasi Pelayanan Publik bahwa terdapat enam indikator penting dalam menilai kinerja suatu organisasi publik yang dikelompokkan dalam faktor internal dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal meliputi peralatan pendukung kualitas sumber daya manusia, dan koordinasi antar unit sedangkan faktor eksternal meliputi kelengkapan dokumen, pengguna jasa, dan koordinasi dengan instansi lain. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian Agus Dwiyanto mengenai “Kinerja Pelayanan Publik “yang menghasilkan kesimpulan mengenai rendahnya kualitas pelayanan publik di Indonesia. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator tersebut untuk menilai bagaimana gambaran kinerja para pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun sesuai dengan yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto tersebut.

Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun?
2. Apa saja upaya yang telah dilakukan oleh Camat Kecamatan Pelawan untuk meningkatkan kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja para pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan kabupaten Sarolangun berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhinya.
2. Untuk mengetahui upaya – upaya yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Pelawan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Menurut Rae dan Byars (1981:375), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil. Sedangkan menurut Murphy dan Cleveland (1995:113), kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menurut Widodo (2006:78), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya

sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Pendapat yang berbeda yang dikemukakan oleh Ndruha (1997:112), yang menyatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah..

Adapun dalam LAN-RI (1999:3), disebutkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Konsep ini lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan visi dan misi yang lain yang ingin dicapai.

Prawirosentono (1999:2), yang menyatakan bahwa : “ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika “.

Indikator Kinerja

Kumorotomo (1996) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain adalah :

1. Efisiensi. Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor – faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
2. Efektivitas. Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya organisasi rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan. Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang di selenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.
4. Daya Tanggap. Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat.

Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat di pertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini. Indikator kinerja menurut LAN – RI (1999: 7) adalah :

1. Masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan atau peraturan perundang – undangan dan sebagainya.
2. Keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik.
3. Hasil (*outcomens*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan.

Metodologi Penelitian

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dari penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yakni penelitian yang dilakukan secara wajar, sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi data yang dikumpulkan. Penelitian kualitatif pada hakekatnya merupakan proses “mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, serta berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, untuk itu peneliti harus turun ke lapangan dan berada disana dalam waktu yang cukup lama” (Nasution, 2003 : 5). Selanjutnya, penelitian kualitatif yaitu “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati” (Bogdan dan Taylor, 1993).

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun, Kepala Bagian, Kepala Seksi, Staf, para pegawai dan beberapa dokumen yang dibutuhkan untuk keperluan data dokumentasi dalam penelitian ini. Selain itu, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengetahui bagaimana persepsi para pegawai kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:72). Populasi di dalam penelitian ini yaitu Camat Kecamatan Pelawan Beserta Stafnya yang berjumlah 39 orang.

Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu *Total Sampling*. Total Sampling menurut Arikunto (2010) dan Sugiyono (2010: 183) merupakan penentuan sampel dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Teknik ini digunakan dengan tujuan agar adanya penyamarataan dalam hal populasi atau sampel yang diambil atau dijadikan sebagai informan. Sampel yang dimaksud yaitu berjumlah 39 orang. Sementara itu, merujuk kepada pendapat Arikunto (2010) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sampel. Untuk itu keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010: 194).

Kuesioner ini penulis gunakan untuk mendapatkan informasi tentang segala informasi yang penulis butuhkan terhadap faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun melalui beberapa pernyataan tertulis yang penulis berikan kepada para informan.

b. Observasi

Observasi dilakukan untuk mendapatkan data mengenai kondisi umum yang

terjadi di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun yang terkait dan berhubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten sarolangun.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung kepada narasumber sebagai responden utama, yaitu: Camat dan Pegawai.

d. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, dokumen yang dijadikan bahan dalam pengumpulan data yaitu mengenai kondisi umum Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun, struktur organisasi, Visi dan Misi, Keadaan pegawai serta data sarana dan prasarana.

Metode Analisis Data

Bogdan dalam Sugiyono (2010:334) menyatakan; “*Data analysis is the process systematically searching, and arranging the interviews transcripts, fieldnotes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and enable you present what you have discovered to others.*” (Analisis data merupakan proses pencarian, penyusunan transkrip wawancara, catatan, dan materi – materi lain secara sistematis yang kamu kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman kamu terhadap data yang diperoleh dan memudahkan kamu mempresentasikan apa yang telah kamu temukan).

Berdasarkan pada pendapat Bogdan tersebut, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dengan mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data dilakukan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian berupa temuan penelitian. Penelitian kualitatif melakukan analisis data melalui pengukuran (*measurement*). Pengukuran yang dimaksud dalam penelitian ini dalam rangka analisa data yaitu memperhatikan hubungan antara konsep abstrak dengan bagian data. Pengukuran ini berkenaan dengan mendeskripsikan dan mengeksplanasikan peristiwa dalam *setting* kajian dimana peneliti memperhatikan hubungan antara keterangan dengan data yang terkumpul, dan hubungan antara data dengan peristiwa yang dideskripsikan.

Sementara itu, analisa dari masing – masing data yang diperoleh melalui empat pengumpulan data di atas, maka dijelaskan secara terpisah berikut ini:

- a. Data dari kuesioner dianalisis dengan menggunakan Skala – Likert dengan rentang persepsi: Sangat Setuj u, Setuj u, Netral, Tidak Setuj u dan Sangat Tidak Setuju. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (201 0:86), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Sementara itu, metode analisa yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh melalui kuesioner ini, maka digunakan rumus: Data yang telah diolah dinyatakan kriteria dengan menggunakan rentang skala (RS), menurut Husein Umar (2005 : 226) dengan rumus :

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

Dimana :

RS = Rentang Skala

N = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban tiap item

untuk menentukan keputusan akhir nantinya, maka akan dipergunakan rentan skala:

39 70 101 132 163 194

Keterangan :

Sangat Tidak berpengaruh : Skala 39 – 69
 Tidak berpengaruh : Skala 70 – 100
 Cukup berpengaruh : Skala 101 – 131
 Berpengaruh : Skala 132 – 162
 Sangat berpengaruh : Skala 163 – 194

PEMBAHASAN

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun

Untuk dapat mengetahui sejauh mana tingkat ketercapaian kinerja pegawai di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Pelawan, maka telah disebarakan kuesioner kepada 39 orang responden yang telah menjadi pegawai di Kantor Camat Pelawan, dimana isi dari kuesioner tersebut telah dijelaskan di atas. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut dan selanjutnya digambarkan dalam bentuk narasi. Berikut ini adalah data yang diperoleh di lapangan berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan mengenai kinerja pegawai:

Tabel 1 : Persentase Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Menurut teori yang disarankan oleh Dwiyanto DKK.

No	Pernyataan Mengenai	Total Jawaban Responden										Jlh	%	Uru tan
		SS		S		CS		TS		STS				
1	Dapat memberikan pelayan kerja yang baik kepada setiap	20	100	19	76	0	0	0	0	0	0	176	11.80	1
2	Dapat memberikan kepuasan terhadap setiap masyarakat yang berurusan di Kantor Camat.	9	45	30	120	0	0	0	0	0	0	165	11.06	3
3	bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepada mereka.	23	115	12	48	4	12	0	0	0	0	175	11.73	2
4	tanggap terhadap semua pekerjaan yang diberikan	8	40	24	96	7	21	0	0	0	0	157	10.52	4
5	Dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	7	35	20	80	4	12	8	16	0	0	143	9.59	6

6	Mampu mempergunakan sarana teknologi yang disediakan di Kantor Camat	12	60	15	60	12	36	0	0	0	0	156	10.46	5
7	mendapatkan penghargaan /imbalan atas setiap kerja yang telah mereka selesaikan	0	0	3	12	24	72	12	24	0	0	108	7.24	10
8	mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai	0	0	13	52	23	69	3	6	0	0	127	8.51	9
9	mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat.	0	0	26	104	13	39	0	0	0	0	143	9.59	7
10	Mau dan mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya	0	0	24	96	15	45	0	0	0	0	141	9.45	8
												1491		

Ket : Skala STS = 1, TS = 2, CS = 3, S = 4 dan SS = 5.

Sumber: Data Kuesioner terhadap 39 pegawai.

Tabel di atas menjelaskan bahwa urutan pertama dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan adalah “*dapat memberikan pelayan kerja yang baik kepada setiap masyarakat*”, yang mana 20 orang dari responden menyatakan sangat setuju u jika dikatakan pemberian pelayanan terhadap masyarakat merupakan faktor utama dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 19 orang dari responden tersebut menyatakan setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 176 dengan persentase 11.80 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan pertama ini berada pada skala 163 – 194. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor pertama ini yakni *dapat memberikan pelayan kerja yang baik kepada setiap masyarakat* merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Sementara itu, pada urutan kedua dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu “*bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepada para pegawai*”, yang mana 23 orang dari responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepada para pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 12 orang dari responden tersebut menyatakan setuju, 4 orang menyatakan cukup setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 175 dengan persentase 11.73 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan keduaini j uga berada pada skala 163 – 194. Untuk itu dapat

diketahui dengan jelas bahwa faktor kedua ini yakni *bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepada para pegawai* juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Selanjutnya, pada urutan ketiga dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu "*dapat memberikan kepuasan terhadap setiap masyarakat yang berurusan di Kantor Camat*", Uiiyang mana 9 orang dari responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan dapat memberikan kepuasan terhadap setiap masyarakat yang berurusan di Kantor Camat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 30 orang dari responden tersebut menyatakan setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 165 dengan persentase 11.06 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan ketiga ini juga berada pada skala 163 – 194. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor ketiga ini yakni *dapat memberikan kepuasan terhadap setiap masyarakat yang berurusan di Kantor Camat* juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Lebih lanjut, pada urutan keempat dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu "*tanggap terhadap semua pekerjaan yang diberikan*", yang mana 8 orang dari responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa tanggap terhadap semua pekerjaan yang diberikan sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 24 orang dari responden tersebut menyatakan setuju, 7 orang responden menyatakan cukup setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 157 dengan persentase 10.52 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan keempat ini berada pada skala 132 – 162. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor keempat ini yakni *tanggap terhadap semua pekerjaan yang diberikan* merupakan faktor yang berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Faktor selanjutnya yang menempati urutan kelima dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu "*mampu mempergunakan sarana teknologi yang disediakan di Kantor Camat*", yang mana 12 orang dari responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa mampu mempergunakan sarana teknologi yang disediakan di Kantor Camat sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 15 orang dari responden tersebut menyatakan setuju, 12 orang responden menyatakan cukup setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 156 dengan persentase 10.46 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan kelima ini juga berada pada skala 132 – 162. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor kekelima ini yakni *mampu mempergunakan sarana teknologi yang disediakan di Kantor Camat* juga merupakan faktor yang

berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Sementara itu, pada urutan keenam dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mana 7 orang dari responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 20 orang dari responden tersebut menyatakan setuju, 4 orang responden menyatakan cukup setuju, 8 orang menyatakan tidak setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 143 dengan persentase 9.59 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan keenam ini juga berada pada skala 132 – 162. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor keenam ini yakni *dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya* juga merupakan faktor yang berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun. Urutan ketujuh dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mana tak seorangpun dari responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 26 orang dari responden tersebut menyatakan setuju, 13 orang responden menyatakan cukup setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 143 dengan persentase 9.59 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan ketujuh ini juga berada pada skala 132 – 162. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor ketujuh ini yakni *mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat* juga merupakan faktor yang berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Pada urutan kedelapan dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *“mau dan mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan pegawai”*, yang mana tak seorangpun dari responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa mau dan mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 24 orang dari responden tersebut menyatakan setuju, 15 orang responden menyatakan cukup setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 141 dengan persentase 9.45 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan kedelapan ini juga berada pada skala 132 – 162. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor kedelapan ini yakni *mau dan mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya* juga merupakan faktor yang berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Selain itu, pada urutan kesembilan dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *“mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai”*, yang mana tak seorangpun dari responden menyatakan sangat setuju jika

dikatakan bahwa mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 13 orang dari responden tersebut menyatakan setuju, 23 orang responden menyatakan cukup setuju, 3 orang dari responden menyatakan tidak setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 127 dengan persentase 8.51 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan kesembilan ini berada pada skala 101 – 131. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor kesembilan ini mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai lainnya merupakan faktor yang cukup berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Dan pada urutan terakhir yaitu urutan kesepuluh dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni *“mendapatkan penghargaan/imbalan atas setiap kerja yang telah para pegawai selesaikan”*, yang mana tak seorangpun dari responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa mendapatkan penghargaan/imbalan atas setiap kerja yang telah para pegawai selesaikan sangat berpengaruh dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara itu, 3 orang dari responden tersebut menyatakan setuju, 24 orang responden menyatakan cukup setuju, 12 orang dari responden menyatakan tidak setuju dan tak seorang pun dari responden tersebut yang menyatakan sangat tidak setuju. Setelah dijumlahkan total dari keseluruhan skala tersebut, maka diperoleh hasilnya 108 dengan persentase 7.24 %. Jika dilihat dari rentang skala yang telah dijelaskan sebelumnya, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menempati urutan kesepuluh ini juga berada pada skala 101 – 131. Untuk itu dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor kesepuluh ini yaitu mendapatkan penghargaan/imbalan atas setiap kerja yang telah para pegawai selesaikan merupakan faktor yang cukup berpengaruh untuk mencapai kinerja yang baik di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

Berdasarkan pada gambaran dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan tersebut di atas, maka dapat diketahui dengan jelas bahwa faktor yang sangat berpengaruh dalam mengetahui kinerja pegawai yaitu: 1) *dapat memberikan pelayanan kerja yang baik kepada setiap masyarakat*; 2) *bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepada mereka* dan 3) *dapat memberikan kepuasan terhadap setiap masyarakat yang berurusan di Kantor Camat*. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai adalah jika mereka mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, bertanggungjawab atas semua tugas yang diberikan dan memberikan kepuasan pelayanan terhadap masyarakat. Untuk itu, agar kinerja bawahannya dapat mencapai predikat yang sangat baik, maka Camat Kecamatan Pelawan perlu memperhatikan ketiga poin tersebut di atas.

Sementara itu faktor selanjutnya yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu: 1) *tanggap terhadap semua pekerjaan yang diberikan*; 2) *mampu mempergunakan sarana teknologi yang disediakan di Kantor Camat* dan 3) *dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya*. Ketiga faktor ini merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian kedua dari Camat agar kinerja para pegawainya dapat berjalan dengan baik. Para pegawai juga perlu tanggap terhadap semua tugas yang

diberikan, dapat mempergunakan sarana teknologi dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Ketiga faktor ini juga merupakan faktor yang tak kalah pentingnya untuk mendapatkan perhatian penuh dari Camat demi mencapai kinerja pegawai yang baik.

Lebih lanjut, faktor yang cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan yaitu: 1) *mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat*; dan 2) *mau dan mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya*.

Selain itu, faktor yang tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah 1) *mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai* dan 2) *mendapatkan penghargaan/imbalan atas setiap kerja yang telah mereka selesaikan*.

Upaya Yang Dilakukan Oleh Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun, maka beberapa hal yang dilakukan oleh Camat Pelawan agar keseluruhan pegawai dapat melaksanakan kerjanya dengan baik. Berikut ini adalah upaya – upaya yang telah dilakukan oleh Camat Pelawan:

a. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Para Pegawai

Seperti yang telah dijelaskan pada bab terdahulu bahwa kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kelancaran seluruh kegiatan administrasi dalam sebuah organisasi. Untuk dapat melaksanakan seluruh rangkaian tugas yang diembankan kepada seluruh pegawai, maka sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu pegawai pun menjadi sesuatu yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Untuk dapat mengatasi hal tersebut maka Camat Kecamatan Pelawan selalu berusaha untuk memotivasi para pegawai untuk meningkatkan ilmu mereka sehingga SDM mereka pun dapat diperhitungkan dengan jalan memberikan kesempatan kepada mereka untuk melanjutkan studi mereka ke jenjang S1 bagi mereka yang hanya lulusan SLTA. Tidak hanya itu, telah ada juga beberapa pegawai yang sedang melanjutkan studi mereka pada jenjang S2. Hal ini membuktikan bahwa Camat Kecamatan Pelawan selalu berupaya untuk memberikan kesempatan kepada para pegawainya agar mendapatkan pendidikan yang layak demi meningkatkan SDM mereka sehingga tercapainya kinerja yang baik bagi para pegawai.

b. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Kantor

Upaya lain yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Pelawan untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan berusaha untuk meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana yang ada di kantor Camat Kecamatan Pelawan terlebih lagi saat ini mereka baru saja menempati kantor baru mereka yang berdiri di sebelah kantor lama dengan gedung yang terdiri dari dua lantai. Untuk itu dapat diasumsikan bahwa mereka masih memerlukan sangat banyak sarana prasarana yang perlu dilengkapi. Sarana utama yang menjadi fokus dan sangat menjadi perhatiannya adalah memiliki *wifi*, menurutnya sarana ini sangat penting karena kebanyakan sistem dan informasi yang dibutuhkan adalah dalam bentuk *online*. Dan tentu saja sarana lain yang sangat penting adalah pengadaan komputer/laptop demi kelancaran kerja

pegawai serta sarana prasarana lain yang dibutuhkan dan saling mendukung.

c. Penambahan Buku – buku Referensi

Upaya selanjutnya yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Pelawan dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan menyediakan referensi atau buku – buku yang berhubungan dengan setiap lingkup kerja yang menjadi tanggung jawab dari masing – masing pegawai. Dari referensi buku – buku tersebut diharapkan para pegawai dapat mengembangkan pengetahuan mereka yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Keseluruhan dari referensi tersebut ditempatkan di dalam sebuah ruangan khusus yang lebih dikenal dengan perpustakaan.

Kesimpulan

Mengacu pada topik dari pada penelitian ini yaitu mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun, maka setelah dipaparkan seluruh data yang diperoleh dilapangan, untuk itu dapat ditarik beberapa kesimpulan melalui indikator yang ada pada operasional variabel, yakni: faktor yang sangat berpengaruh dalam mengetahui kinerja pegawai yaitu: 1) *dapat memberikan pelayanan kerja yang baik kepada setiap masyarakat*; 2) *bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepada mereka* dan 3) *dapat memberikan kepuasan terhadap setiap masyarakat yang berurusan di Kantor Camat*. Sementara itu, faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai terdiri dari: 1) *tanggap terhadap semua pekerjaan yang diberikan*; 2) *mampu mempergunakan sarana teknologi yang disediakan di Kantor Camat* dan 3) *dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya*. Faktor yang cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan yaitu: 1) *mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat*; dan 2) *mau dan mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya*. Dan faktor yang tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah 1) *mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai* dan 2) *mendapatkan penghargaan/imbilan atas setiap kerja yang telah mereka selesaikan*.

Saran

- a. Bagi Kepala Daerah (Bupati) Kabupaten Sarolangun dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan – kebijakan yang berkenaan dengan kinerja pegawai.
- b. Bagi Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi di Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun
- c. Bagi peneliti berikutnya dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan atau masukan untuk pengembangan penelitian dengan subjek penelitian yang sama.

Daftar Pustaka

- Adisasmitha, R. 2011. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alwasilah, A. Chaedar. 2006. *Pokoknya Kualitatif*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.

- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bogdan, R.C. and Taylor, Steven, J. 1993. *Dasar – Dasar Penelitian kualitatif*, Penerjemah: A Kozim Afandi, Surabaya: Usaha Nasional.
- Kecamatan Pelawan. 2012. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP)*. Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kampus Srolongan Universitas Jambi. 2012. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*.
- Nasution, S. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Salam, D.S. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bagian Kedua*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Setiawan, Guntur. 2004. *Implementasi Dalam Birokrasi Bangunan*. Jakarta: Cipta Dunia. Dapat diakses pada: <http://www.google.com/search?hl=en&ie=UTF-8q=pengertian+implementasi> diakses tanggal 20 Juni 2013.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Usman, Nurudin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Bandung: Pustaka Buana. Dapat diakses pada: <http://www.google.com/search?hl=en&ie=UTF-8q=pengertian+implementasi> diakses tanggal 20 Juni 2013.