



Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe

INFO PENULIS

Takwim
Universitas Lakidende
takwim.mashur62@gmail.com

Tahmit Ansar
Universitas Lakidende

Sukarmin
Universitas Lakidende

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 2, Agustus 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Takwim, Ansar, T., & Sukarmin. (2024). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (2), 895-903.

Abstrak

Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe. Penelitian Ini Didasarkan Pada Hasil Pengamatan Awal Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Menunjukkan Bahwa Kinerja Pegawai Belum Diterapkan Sebagaimana Yang Diharapkan Sehingga Mengakibatkan Adanya Kegiatan Atau Pekerjaan Yang Tidak Efektif Dan Efisien. Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Bagaimana Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Faktor-Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe. Analisis Data Dalam Penelitian Ini Yaitu Analisis Kualitatif Yang Dikemukakan Oleh Nasution (1996) Bahwa Langkah-Langkah Yang Dilakukan Dengan Menganalisis Semua Data Dengan Cara : (1) Reduksi Data, (2) Display Data, (3) Menyimpulkan Dan Verifikasi. Dari Hasil Penelitian Dapat Disimpulkan Bahwa Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Pada Umumnya Belum Terlaksana Dengan Baik, Khususnya Pada Aspek Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu Dan Absensi Pegawai Serta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Diantaranya Adalah Minat Dalam Bekerja, Penerimaan Delegasi Tugas, Dan Peran Serta Tingkat Motivasi Pegawai. Sehingga Hal Tersebut Menjadi Permasalahan Penting Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Kata Kunci : Evaluasi, Kinerja Pegawai, Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi

Abstract

Evaluation Of Employee Performance In The Implementation Of Main Duties And Functions At The Office Of Public Works And Spatial Planning Of Konawe Regency. This Research Is Based On The Results Of The Author's Initial Observations At The Office Of Public Works And Spatial Planning Of Konawe Regency Showing That Employee Performance Has Not Been Implemented As Expected, Resulting In Activities Or Work That Are Not Effective And Efficient. The Purpose Of This Study Was To Determine How The Evaluation Of Employee Performance In The Implementation Of The Main Tasks And Functions As Well As What Factors Affect The Performance Of Employees In The Implementation Of The Main Tasks And Functions At The Office Of Public Works And Spatial Planning Konawe Regency. Data Analysis In This Study Is A Qualitative Analysis Proposed By Nasution (1996) That The Steps Taken By Analyzing All Data Are: (1) Data Reduction, (2) Data Display, (3) Conclusion And Verification. From The Results Of The Study It Can Be Concluded That Employee Performance Evaluation In The Implementation Of Main Duties And Functions At The Office Of Public Works And Spatial Planning Of Konawe Regency In General Has Not Been Carried Out Well, Especially In The Aspects Of Quantity, Quality, Timeliness And Employee Absenteeism As Well As The Factors That Affect Performance. Including Interest In Work, Acceptance Of Task Delegation, And The Role And Level Of Employee Motivation. So That This Becomes An Important Problem For Improving Employee Performance

Keywords: Evaluation, Employee Performance, Implementation Of Main Duties And Functions

A. Pendahuluan

Indonesia Memiliki Banyak Satuan Dinas Daerah Yang Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Tugas Pokok Dan Fungsi Yang Telah Ditetapkan. Dinas Merupakan Unsur Utama Dalam Pelaksanaan Pemerintah Daerah Yang Berfungsi Sebagai Penyelenggaraan Perumusan Kebijakan Teknis Sesuai Dengan Lingkup Dan Tugasnya. Masa Kini, Pegawai Merupakan Unsur Utama Sumber Daya Manusia Yang Mempunyai Peranan Yang Menentukan Keberhasilan Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pembangunan. Pembentukan Aparatur Pemerintah Yang Baik Dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Dari Instansi.

Kebutuhan Sumber Daya Manusia Yang Potensial Di Era Globalisasi Saat Ini Sangat Dibutuhkan, Terutama Pegawai Yang Memiliki Kemampuan Handal, Jujur, Dan Profesional Agar Dapat Mengabdikan Pada Negara Dan Dapat Melayani Masyarakat Dengan Maksimal. Mengenai Kinerja Dan Pencapaian Tujuan Organisasi Tidak Terlepas Dari Siapa Yang Ada Dan Menjalankan Organisasi Tersebut, Tidak Lain Adalah Manusia Itu Sendiri. Sebagai Unsur Organisasi, Manusia Memiliki Peran Yang Sangat Penting Dalam Menjalankan Fungsinya Dalam Rangka Kemajuan Organisasi.

Kinerja Pada Dasarnya Adalah Apa Yang Dilakukan Atau Tidak Dilakukan Pegawai. Kinerja Pegawai Mempengaruhi Seberapa Banyak Mereka Memberikan Kontribusi Kepada Organisasi. Setiap Pekerjaan Memiliki Kinerja Pekerjaan Yang Spesifik, Atau Dimensi Kerja Yang Mengidentifikasi Elemen-Elemen Yang Paling Penting Dari Suatu Pekerjaan. Organisasi Atau Instansi Perlu Mengetahui Berbagai Kelemahan Dan Kelebihan Pegawai Sebagai Landasan Untuk Memperbaiki Kelemahan Dan Memperkuat Kelebihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Dan Pengembangan Pegawai Sehingga Kinerja Pegawai Pada Setiap Instansi Harus Dioptimalkan Demi Tercapainya Tujuan Instansi Tersebut. Untuk Itu Perlu Dilakukan Evaluasi Kinerja Secara Periodik Yang Berorientasi Pada Masa Lalu Atau Masa Yang Akan Datang.

Evaluasi Kinerja Pegawai Dimaksudkan Untuk Mengetahui Apakah Unjuk Kerja Dari Pegawai Sudah Memenuhi Standar Kerja Yang Diharapkan. Kinerja Dalam Suatu Instansi Merupakan Jawaban Dari Berhasil Atau Tidaknya Tujuan Organisasi/Instansi Yang Telah Ditetapkan. Khususnya Untuk Seorang Pimpinan Sering Kali Tidak Memperhatikan Hal Ini, Kecuali Saat Kinerja Sudah Sangat Buruk Atau Segala Sesuatunya Tidak Berjalan Dengan Baik. Kesan-Kesan Buruk Instansi Yang Telah Tertanam Dapat Memberikan Dampak Dan Mengabaikan Peringatan Adanya Kinerja Yang Merosot.

Dinas Pekerjaan Umum Yang Merupakan Tangan Dari Pemerintah Pusat Yakni Kementerian Pekerjaan Umum, Kehadirannya Sangat Memberikan Warna Terhadap Pelayanan Publik. Dinas Pekerjaan Umum Adalah Perangkat Daerah Yang Diserahkan Wewenang, Tugas Dan Tanggungjawab Untuk Melaksanakan Otonomi Daerah Dalam Bidang Pekerjaan Umum. Untuk Mewujudkan Tujuan Pekerjaan Pemerintahan Yang Berkualitas Dan Sumber Daya Manusia Yang Harus Benar-Benar Dikelola Dengan Baik.

Perubahan Perkembangan Masyarakat Saat Ini Telah Memberikan Implikasi Terhadap Tuntutan Kebutuhan Pelayanan Yang Lebih Baik Dan Prima. Sehingga Dalam Menjawab Tuntutan Tersebut, Maka Instansi Pemerintah Daerah Melalui Bidang Pekerjaan Umum Harus Mampu Meningkatkan Kinerja Dan Profesionalismenya. Berdasarkan Peraturan Bupati Konawe Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Konawe, Sehingga Telah Ditetapkan Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Yaitu “Melaksanakan Urusan Pemerintah Daerah Di Bidang Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Pemukiman Dan Tugas Pembantuan Yang Diberikan Kepada Daerah “.

Berbagai Kendala Serta Masalah Yang Dihadapi Selama Ini Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Konawe Terutama Menyangkut Berbagai Isu-Isu Strategis Yang Terkait Dengan Proses Perencanaan Pembangunan Daerah, Monitoring, Evaluasi, Dan Pengendalian Pelaksanaan Pembangunan Daerah.

Selain Masalah Di Atas, Ditemukan Masalah Lain Yaitu Mengenai Kualitas Dan Kuantitas Pegawai Yang Masih Kurang Dalam Hal Menunjang Penyelesaian Tugas Dan Pekerjaan Pada Masing-Masing Bidang Dan Sub Unit. Pada Tugas Jabatan Fungsional, Belum Ada Tenaga Pengawas Yang Berfungsi Mengawasi Kinerja Pegawai Dan Juga Mediator Yang Berfungsi Sebagai Penghubung Dalam Melakukan Evaluasi Kinerja. Selanjutnya, Terlihat Kurang Kreativitas, Beberapa Pegawai Dalam Melakukan Pekerjaan Sehingga Terlihat Fokus Pada Suatu Pekerjaan Saja, Sehingga Ini Bisa Menghambat Kinerja Seseorang, Dalam Artian Banyak Yang Melakukan Pekerjaan Atau Tugasnya Setelah Diperintah Oleh Pimpinan Saja, Lebih Banyak Waktu Yang Belum Dimanfaatkan Dengan Maksimal.

Hal Seperti Ini Mestinya Tidak Terjadi, Seandainya Semua Pihak Memiliki Kesadaran Akan Kewajiban Dan Tugasnya Masing-Masing. Memang Fenomena Ini Tidak Ditemukan Pada Semua Pegawai, Karena Ada Beberapa Memang Serius Menunjukkan Dedikasi Dan Kecintaannya Pada Pekerjaan. Mereka Yang Sudah Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Ini Memperlihatkan Kinerja Yang Baik, Sementara Untuk Yang Belum Maksimal Bekerja, Perlu Kiranya Diteliti Untuk Mengetahui Seberapa Besar Kinerja Orang Tersebut.

Oleh Karena Itu, Evaluasi Kerja Pada Sebuah Lembaga Pemerintahan Dapat Dilihat Dari Evaluasi Kinerja Para Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe. Evaluasi Kinerja Para Pegawai Dilakukan Untuk Melihat Sejauh Mana Peran Para Pegawai Dalam Mengelola Dan Menjalankan Kinerjanya Dalam Lembaga Pemerintahan. Sehingga Kinerja Para Pegawai Dapat Menentukan Bagaimana Perkembangan Sebuah Lembaga Instansi Pemerintahan.

Berdasarkan Latar Belakang Di Atas, Maka dapat Tertarik Untuk Melakukan Penelitian Yang Berjudul “Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe).

B. Metodologi

Lokasi Penelitian

Penelitian Ini Dilaksanakan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe. Pertimbangan Utama Pemilihan Lokasi Tersebut Adalah Berdasarkan Observasi Awal Yang Dilakukan, Sehingga Tertarik Untuk Memperoleh Informasi Mengenai Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe.

1) Jenis Dan Sumber Data

Jenis Dan Sumber Data Yang Akan Digunakan Dalam Penelitian Ini Menggunakan Data Primer Dan Data Sekunder. Data Primer Diperoleh Dengan Metode Observasi Dan Wawancara. Metode Observasi Yang Dilakukan Adalah Metode Pengumpulan Data Dengan Menggunakan Pengamatan Secara Langsung Pada Objek Penelitian Yang Berkaitan Dengan Tujuan Penelitian. Sedangkan Yang Dimaksud Dengan Wawancara Adalah Dengan Mengajukan Pertanyaan-Pertanyaan Kepada Para Informan Dalam Penelitian Ini.

Sedangkan Data Sekunder Adalah Data Yang Sudah Diolah Dalam Bentuk Naskah Tertulis Atau Diperoleh Melalui Penelusuran Dokumen-Dokumen Yang Relevan Dengan Masalah Dan Fokus Sehingga Dapat Dipakai Sebagai Pendukung Dalam Penelitian Ini.

2) Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Metode Analisis Yang Digunakan Adalah Metode Analisis Deskriptif Dengan Pendekatan Kualitatif. Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif Harus Di Mulai Sejak Awal. Data Yang Diperoleh Di Lapangan Harus Segera Dituangkan Dalam Bentuk Tulisan Dan Dianalisis. Menurut Nasution (1996) Bahwa Langkah-Langkah Yang Dilakukan Dengan Menganalisis Suatu Data Terdiri Dari (1) Reduksi Data, (2) Display Data, (3) Menyimpulkan Dan Verifikasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Yang Terletak Di Kelurahan Puunaaha, Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara 93419, Jl. Inolobunggadue Ii. Dengan Jan 52, Jaraknya 9.98 Km Dari Konawe, 24,43 Km Dari Kolaka Dan 52.41km Dari Konawe Selatan, 55.69 Km Dari Kota Kendari Dan 57,73 Km Dari Konawe Utara. Dinas Pekerjaan Umum, Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Konawe. Merupakan Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Konawe Yang Bergerak Dalam Bidang Pembangunan Dan Perawatan Infrastruktur Di Kabupaten Konawe.

Peranan Dinas Pekerjaan Umum, Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Konawe, Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Konawe, Rujukan Utama Penyusunan Rpjmd Ini Adalah Dokumen Visi, Misi Dan Program Kerja Bupati/Wakil Bupati Konawe Terpilih Yaitu Dokumen Yang Disampaikan Dalam Rapat Paripurna Khusus Dprd Konawe Dengan Tetap Berpedoman Kepada Peraturan Daerah Kabupaten Konawe; Dengan Dasar Pembangunan Infrastruktur Yang Diarahkan Pada Peningkatan Kualitas Jaringan Jalan Dan Jembatan, Jaringan Irigasi, Sarana Dan Prasarana Serta Fasilitas Publik Lainnya Yang Dapat Memperluas Aksesibilitas Pusat-Pusat Dalam Pertumbuhan Wilayah.

Sumber Daya Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Terdiri Dari :

Tabel 1. Data Pegawai Berdasarkan Golongan/Eselon

No.	Golongan/Eselon	Jumlah	Persentase (%)
1.	IV	21	75,00
2.	III	7	25,00
3.	II	1	3,57
Jumlah		29	100,00

Sumber : Dinas Pupr Kab. Konawe 2022

Dari Tabel Tersebut Menunjukkan Bahwa Golongan Dari Sumber Daya Aparatur Terdiri Dari Golongan Iv Berjumlah 21 Orang (75,00 %), Kemudian Golongan Iii Sebanyak 7 Orang (25,00 %) Dan Golongan Ii Berjumlah 1 Orang (3,57 %).

2. Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe

Persoalan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe, Berdasarkan Dari Beberapa Variabel Sebagaimana Dalam Kerangka Pikir Penelitian, Yakni Menggunakan Beberapa Dimensi, Kualitas Hasil Yang Dicapai, Kuantitas Hasil Yang Dicapai, Ketepatan Waktu, Serta Absensi Pegawai dapat dilihat Sebagai Berikut:

a. Kualitas Hasil Kerja Yang Dicapai

Kualitas Merupakan Tingkat Sejauh Mana Proses Atau Hasil Pelaksanaan Kegiatan Mendekati Kesempurnaan Atau Mendekati Tujuan Yang Diharapkan. Artinya, Seorang Pegawai Dalam Sebuah Organisasi Pemerintahan, Seperti Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Menjalankan Aktivitas Kerja Senantiasa Bekerja Dengan Maksimal Dan Tidak Bertentangan Dengan Kebijakan Yang Telah Ditetapkan Dalam Sebuah Organisasi.

Salah Satu Upaya Yang Dilakukan Dalam Rangka Menyelaraskan Dan Menyesuaikan Antara Kegiatan Maupun Program Adalah Pada Penempatan Visi Dan Misi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe.

Pada Visi Dan Misi Tersebut Diharapkan Adanya Kinerja Yang Optimal Ditunjukkan Oleh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Dalam Hal Hasil Kerja

Yang Efektif Dan Efisien Demi Tercapai Tujuan Dari Visi Misi Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Serta Memberikan Pandangan Yang Bagus Terhadap Hasil Kinerja Yang Dilakukan.

Seperti Ungkapan Informan , Kepala Bidang Tata Ruang (Af) Yaitu :

“Terkait Kualitas Kinerja, Berhubungan Dengan Hasil Kerja Yang Dicapai Dalam Hal Penyelesaian Pekerjaan Maka Yang Menjadi Rujukan Adalah Bagaimana Pekerjaan tersebut Dapat Diselesaikan Dengan Tepat Waktu Dan Tepat Sasaran, Sehingga Dapat Mencegah Resiko Adanya Teguran Dari Pimpinan. Sebagai Kepala Bidang Mengharuskan Melakukan Komunikasi Yang Baik Terhadap Staf, Karena Hal tersebut Akan Merujuk Terhadap Hasil Kinerja Yang Dilakukan”. (Wawancara, 11 April 2022).

Hal Yang Sama Juga Diungkapkan Oleh Informan Staf Bidang Tata Ruang (Me) Yang Menyatakan Bahwa:

“Dengan Adanya Komunikasi Yang Baik Antara Pimpinan Maka Pasti Pekerjaan Yang Ditugaskan Akan Selesai Tepat Waktu, Namun Jika Komunikasi Kurang Bagus Maka Akan Berdampak Pada Pekerjaan tersebut”. (Wawancara, 11 April 2022).

Pada Pengembangan Program Kerja Yang Dilakukan Oleh Pimpinan Masing-Masing Unit Kerja Kemampuan Pegawai Dalam Menyusun Berbagai Program Maupun Prioritas Pekerjaan Yang Dilakukan Oleh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Berhubungan Erat Dengan Tingkat Pendidikan Pegawai. Walaupun Pada Umumnya Tingkat Pendidikan Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Adalah Strata-1

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Dapat Melanjutkan Studi Pada Jenjang Yang Lebih Tinggi Pada Perguruan Tinggi Terdekat Dan Tidak Meninggalkan Tugas Utama Sebagai Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Dengan Mengikuti Perkuliahan. Seperti Saat Ini Di Kabupaten Konawe Sudah Ada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Pada Fakultas Administrasi Universitas Lakidende, Dimana Program Ini Tidak Akan Mengganggu Aktivitas Kantor Karena Dilaksanakan Pada Sabtu Dan Minggu. Selain Itu Pula Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Dapat Melanjutkan Studi Pada Jenjang Yang Lebih Tinggi Pada Perguruan Tinggi Luar Daerah, Namun Dengan Status Meninggalkan Sementara Tugas Pokoknya Sebagai Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe. Tentu Sebelumnya Telah Terlebih Dahulu Mendapat Persetujuan Dari Atasan Yang Berwenang.

b. Kuantitas Hasil Yang Dicapai

Ukuran Kuantitas Kerja Pegawai Dapat Dikaitkan Dengan Hasil Kerja (*Output*) Dan Penggunaan Waktu Dalam Melakukan Sesuatu Pekerjaan. Indikator Hasil Kerja Pegawai Dapat Dilihat Pada Banyaknya Tugas Yang Telah Diselesaikan Dalam Waktu Tertentu. Sedangkan Penggunaan Waktu Terkait Dengan Banyaknya Waktu Yang Digunakan Dalam Menyelesaikan Tugas Dan Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan.

Seperti Ungkapan Informan, Kepala Sub Bagian Program Dan Pelaporan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe (Yi) Pada Wawancara Tanggal 12 April 2022:

“Kuantitas Pekerjaan Yang Lakukan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Sesuai Dengan Target Yang Diberikan, Inisiatif Dalam Mencapai Target Telah Ditetapkan Oleh Pimpinan merupakan Bagian Paling Terpenting, Karena Hal tersebut merupakan Dedikasi Dalam Melakukan Pekerjaan”.

Hal Yang Sama Juga Diungkapkan Informan Staf Bidang Tata Ruang Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe (Me), Yakni :

“Kualitas Pekerjaan Yang Lakukan Sesuai Dengan Keinginan Atasan, Apabila Terdapat Pekerjaan Mendadak, Maka Berupaya Semaksimal Mungkin Untuk Dapat Menyelesaikan Pekerjaan tersebut Tepat Waktu”. (Wawancara Tanggal 12 April 2022).

Selanjutnya, Wawancara Yang Dilakukan Kepada Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe (Ms), Yaitu :

“Dalam Pekerjaan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Lebih Menyelesaikan Pekerjaan Sebanyak-Banyaknya Daripada Terjadi Penumpukan Kerja Meskipun Tidak Dikerjakan Pada Waktu Yang Telah Ditentukan”. (Wawancara 12 April 2022).

Dari Data tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Soesilo dalam Nogi (2005), bahwa terdapat hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi dan telah ditentukan sesuai dengan susunan organisasi dimana hal tersebut menjelaskan aktivitas organisasi. Dari beberapa hasil wawancara yang dilakukan ke beberapa informan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kinerja yang dicapai pada dinas pekerjaan umum dan tata

Ruang Kabupaten Konawe Dikatakan Maksimal Dimana Aparatur Pegawai Di Sana Berupaya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu, Sehingga Pekerjaan Tidak Menumpuk.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu Adalah Batas Waktu Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan, Dimana Waktu Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Telah Ditentukan Sebelumnya Sehingga Setiap Melakukan Pekerjaan Terdapat Tenggang Waktu Yang Telah Menjadi Aturan Dalam Suatu Organisasi.

Hal tersebut merupakan Produktivitas Pegawai Yang Mengarah Pada Hubungan Antara Kualitas Yang Dihasilkan Dengan Jumlah Kerja Yang Dilakukan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe. Salah Satu Upaya Untuk Menciptakan Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe, Maka Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe Telah Menetapkan Ketentuan Waktu Kerja Bagi Seluruh Organisasi Pemerintah Tingkat Kabupaten Konawe Termasuk Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe, Yakni :

1. Ditetapkan 5 Hari Kerja, Dimana Pada Hari Senin Sampai Jumat, Ditetapkan Jam Kerja Mulai Pukul 08.00 Wita Sampai Dengan Pukul 16.00 Wita.
2. Sedangkan Pada Hari Sabtu Dan Minggu Ditetapkan Sebagai Hari Libur Bersama.

Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Dalam Kinerja Yang Dihasilkan Pada dasarnya Dinilai Belum Baik, Karena Masih Seringnya Terdapat Pegawai Di Kantor Tidak Disiplin Terhadap Waktu Kerja Yang Telah Ditetapkan, Dimana Masih Ada Oknum Pegawai Datang Terlambat Dan Pulang Kantor Sebelum Waktu Yang Ditetapkan. Rata-rata Pegawai Yang Terlambat Masuk Kantor Adalah Pukul 09.00 Wita Sampai Dengan 10.00 Wita, Sedangkan Rata-rata Pegawai Pulang Kantor Lebih Cepat Adalah Antara Pukul 13.00 Wita Sampai Dengan 14.00 Wita Yang Seharusnya Pegawai Pulang Pada Pukul 16.00 Sore Sesuai Dengan Surat Keputusan Bupati Konawe.

Ketidaktepatan Waktu Pegawai Masuk Dan Pulang Kantor, Umumnya Disebabkan Karena Persoalan Atau Urusan Pribadi, Dimana Terkadang Pegawai Harus Menyelesaikan Terlebih Dahulu Pekerjaan Rumah Tangga Seperti Menyiapkan Segala Keperluan Dan Kebutuhan Suami/Anak Apalagi Seorang Perempuan, Dan Masih Banyak Lagi.

Dari Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Absensi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe belum dikatakan secara menyeluruh optimal, karena masih menggunakan sistem absensi manual, yang bisa menimbulkan adanya kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh pegawai seperti titip absen, namun juga efektif dikarenakan adanya dukungan dan kualitas dari rekan kerja karena merupakan salah satu kualitas dan adanya keterkaitan dalam lingkungan pekerjaan didalamnya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten konawe.

a. Minat Dalam Bekerja

Minat Dalam Bekerja Akan Menentukan Seberapa Jauh Keikutsertaan Pegawai Dalam Suatu Pekerjaan. Makin Kuat Minat Dan Perhatian Seseorang, Makin Peduli Yang Bersangkutan Dalam Pekerjaan Itu.

Minat Dalam Bekerja Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Dapat Dilihat Dari Hasil Wawancara Informan Kepala Bidang Tata Ruang (Af) Pada Tanggal 25 April 2022, Sebagai Berikut :

“Minat itu sebenarnya dorongan kita untuk melakukan pekerjaan dengan suasana hati yang tenang, melakukan pekerjaan dengan perasaan yang tenang maka kinerja yang diberikan akan lebih baik, intinya kita melakukan pekerjaan tanpa adanya tekanan, dan saya dalam golongan tersebut maupun staf-staf lainnya yang ada pada bidang ini”.

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan staf dari bidang tata ruang (Me), yakni :

“Berbicara mengenai minat dalam bekerja, memang itu sangat diperlukan, karena hal tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan hasil kerja yang dilakukan. Keinginan kita untuk menyelesaikan pekerjaan dapat bermanfaat terhadap organisasi, dan diri kita sendiri juga dimana hal tersebut dapat membuahkan hasil prestasi yang menjadi kebanggaan tersendiri”. (Wawancara tanggal 25 April 2022).

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa minat dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan maksimal sehingga ada poin tersendiri yang bisa dikatakan sebagai prestasi dalam bekerja.

b. Penerimaan Delegasi Tugas

Penerimaan Delegasi Tugas Di Maksudkan Yaitu Menerima Penyerahan Atau Pelimpahan Wewenang Dari Pimpinan Ke Bawahan Dalam Suatu Lingkungan Tugas Serta Harus Bisa Mempertanggungjawabkan Kepada Pimpinannya. Delegasi Tugas Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Bisa Di Lihat Dari Hasil Wawancara Terhadap Informan Kunci Yaitu Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe (Ms) Yaitu :

“Delegasi Adalah Seseorang Yang Dipercayakan Untuk Menjalankan Tugas, Tentunya Atas Dasar Penunjukan Dari Atasan Maupun Organisasi, Baru Sekitar 5 Bulanan Menjabat Sebagai Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe, Dan Ini Merupakan Tanggungjawab Yang Baru Untuk Saya, Karena Sebelumnya Saya Menjabat Sebagai Camat Wawotobi”.(Wawancara 25 April 2022).

Selanjutnya Hal Berbeda Diungkapkan Oleh Staf Bidang Sekretariat (La) Pada Wawancara 25 April 2022, Menyatakan Bahwa :

“Persoalan Penerimaan Delegasi Tugas Disini, Menurut Saya Sudah Baik, Saya Sendiri Juga Dari Awal Masuk Kerja Sudah Dipercayakan Untuk Mengambil Alih Absensi Pegawai Hingga Sekarang Ini. Sebenarnya Ada Reward Yang Diberikan Pimpinan Kepada Saya, Mengenai Jenjang Karir, Tetapi Saya Lebih Memilih Dengan Tugas Seperti Ini, Karena Saya Lebih Nyaman Dengan Pekerjaan Ini”.

Selanjutnya Diungkapkan Juga Oleh Informan Kasubag Program Dan Pelaporan (Yi), Yakni:

“Tanggungjawab Yang Saya Jalankan Sekarang Cukup Baik, Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Operasional Prosedur (Sop) Yang Ditetapkan Pada Kantor Ini”.(Wawancara Tanggal 25 April 2022).

Hal Tersebut Sesuai Menurut Dale Yoder Dalam Moekijat (1998), Berkaitan Dengan Tugas Digunakan Untuk Mengembangkan Satu Bagian Atau Satu Unsur Dalam Suatu Jabatan, Dikarenakan Suatu Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Dan Posisi Yang Diberikan Dan Jabatan Tersebut Memiliki Tanggung Jawab Yang Harus Dilakukan Sesuai Dengan Struktur Organisasi. Dari Hasil Wawancara Yang Dilakukan kepada Informan Penelitian Mengenai Penerimaan Delegasi Tugas, Dapat Disimpulkan Bahwa Penerimaan Delegasi Tugas Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Sudah Dilakukan Dengan Baik, Dapat Dilihat Dari Hasil Wawancara Yang Dilakukan Menunjukkan Adanya Respon Baik Pegawai Terhadap Tanggungjawab Yang Diberikan.

c. Peran Dan Tingkat Motivasi Pegawai

Faktor Kinerja Dan Motivasi Pegawai Merupakan Variabel Yang Sangat Penting Dan Menentukan Pencapaian Visi, Misi Dan Tujuan Suatu Organisasi. Yang Dimaksud Dengan Motivasi Adalah Daya Dorong Yang Dimiliki, Baik Secara Intrinsik Maupun Ekstrinsik, Yang Membuatnya Mau Dan Rela Untuk Bekerja Sekuat Tenaga Dengan Mengerahkan Segala Kemampuan Yang Ada Demi Keberhasilan Organisasi Dalam Mencapai Visi Misi Serta Tujuan Dari Organisasi.

Peran Dan Tingkat Motivasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Dinilai Belum Maksimal, Hal Ini Bisa Dilihat Pada Wawancara Salah Satu Informan Staf Bidang Tata Ruang, (Me), Yakni :

“Untuk Motivasi Kerja Disini Saya Rasa Belum Terlalu Maksimal, Karena Kurangnya Motivasi Yang Diberikan Pimpinan Kepada Kami, Karena Motivasi Kerja Sangat Berpengaruh Terhadap Hasil Pekerjaan, Motivasi Dapat Memberikan Semangat Kerja Pegawai Disini, Misalkan Pemberian Bonus Itu Akan Sangat Memotivasi Kami”. (Wawancara Tanggal 26 April 2022).

Selanjutnya, Melakukan Wawancara Pada Kepala Bidang Tata Ruang (Af) Mengenai Hal Tersebut, Mengatakan Bahwa:

“Mengenai Peran Dan Tingkat Motivasi Pegawai Disini Sudah Cukup Baik, Dimana Peran Pegawai Adalah Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Kebijakan Yang Ada Pada Organisasi, Dan Tingkat Motivasinya Bisa Berasal Dari Diri Sendiri Maupun Orang Lain Yang Mengarah Pada Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe”. (Wawancara Pada Tanggal 26 April 2022).

Kemudian, Mempertegas Hal Tersebut Pada Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe (Ms), Menyatakan Bahwa :

“Tingkat Motivasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Sudah Cukup Baik, Meskipun Masih Kurangnya Motivasi Yang Diberikan Pimpinan Kepada Bawahannya”.

Dari Hasil maka Dapat Ditarik Kesimpulan Bahwa Peran Dan Tingkat Motivasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Kurang Maksimal, Ini Didasarkan Pengaruh Motivasi Yang Kurang Diberikan Oleh Pimpinan Terhadap Bawahannya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan Evaluasi Kinerja Pegawai Yang Dilakukan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe, Maka Yang Menjadi Kesimpulan Pada Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Pada Umumnya Belum Terlaksana Dengan Baik, Khususnya Pada Aspek Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu Dan Absensi Pegawai. Dimana Masih Rendahnya Kemampuan Pegawai Dalam Hal Mengembangkan Program Kerja Karena Masih Kurangnya Kesadaran Pegawai Terhadap Kualitas Serta Kuantitas Pekerjaan Yang Akan Sangat Berpengaruh Terhadap Visi Misi Organisasi Tersebut, Kedisiplinan Waktu Dilihat Dari Ketidaktepatan Waktu Yang Dilakukan Oleh Pegawai Pada Saat Masuk Kantor Dan Jam Pulang Kantor, Dan Penggunaan Sistem Absensi Yang Masih Manual Yang Akan Menimbulkan Kurang Efektifnya Pemantauan Kehadiran Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe, Adapun yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Dalam Hal Ini Pendelegasian Tugas Pada Pegawai Sudah Baik Dan Tepat, Dari Pendelegasian Tersebut Dapat Menarik Minat Dalam Bekerja Pegawai, Serta Peran Dan Tingkat Motivasi Pegawai Yang Mampu Mendorong Seseorang Agar Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Kantor Dengan Tepat Waktu.

Saran

Perlunya Kesadaran Dan Tanggungjawab Bersama Terkait Kinerja Yang Dilakukan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe dan butuhkan Peningkatan Kedisiplinan Waktu Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Konawe, Sehingga Terwujud Pegawai Yang Tertib Pada Aturan Organisasi Tersebut.

E. Referensi

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Artana, I. W. A, (2012), “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resto & Spa”, *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata*, Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. Bali: Stipar Triatma Jaya, Denpasar
- Fahmi, I. (2010)., *Manajemen Kinerja: Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Gibson, I. (1992), *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi 5, Terjemahan, Jilid 2, Jakarta ; Penerbit Erlangga.
- [Http://Arripple.Blogspot.Com/2017/02/Konsep-Dasar-Evaluasi-Kinerja-Pegawai.Html](http://Arripple.Blogspot.Com/2017/02/Konsep-Dasar-Evaluasi-Kinerja-Pegawai.Html). Diakses Pada Tanggal 18 Januari 2022
- [Http://Webcache.Googleusercontent.Com/Eprints.Undip.Ac.Id](http://Webcache.Googleusercontent.Com/Eprints.Undip.Ac.Id). Diakses Pada Tanggal 17 Januari 2022.
- [Http://Webcache.Googleusercontent.Com/Repository.Uinsuska.Ac.Id/Babiii.Pdf](http://Webcache.Googleusercontent.Com/Repository.Uinsuska.Ac.Id/Babiii.Pdf). Diakses Pada Tanggal 16 Januari 2022
- [Https://Pupr.Samarindakota.Go.Id/Layanan/Teknis/Sekretariat](https://Pupr.Samarindakota.Go.Id/Layanan/Teknis/Sekretariat). Diakses Pada Tanggal 16 Januari 2022
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit Bpfe-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. B. P.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya
- Moehersono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (1998). *“Analisis Jabatan”* Cetakan Ke-8, Cv. Mandar Maju, Bandung,
- Nasution. (1996). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gelar Pustaka Mandiri.

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Zainal, N. H. (2008). *Analisis Kesesuaian Tugas Pokok Dan Fungsi*, Liberty, Yogyakarta
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru. Pp No. 21 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fe Ui.
- Sunyoto, A. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ipwi
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Saranaindonesia
- Zainal, H. (2008). (Skripsi: "*Analisis Tugas Pokok Dan Pegawai Pada Sekretariat Pemerintah Kota Makassar*")
- Wirawan, (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat,
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi Dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (Pnpm) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, Dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada