

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN HARJASARI KOTA BOGOR

Cisya Eka Satwika¹, Ginung Praditina², Faisal Ramdani³, Cecep Wahyudin⁴

Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda

ABSTRAK

Meningkatkan kinerja pegawai ada tingkat kualifikasi berbeda dalam kinerja dan penyelesaian tugas yang di berikan, kinerja bergantung pada keterampilan, upaya dan peluang yang diperoleh hal ini berkaitan dengan kualitas hasil kinerja yang didapatkan. Kinerja ialah hasil dari suatu proses, namun sebaliknya kinerja pegawai yang tidak baik akan berdampak buruk pada suatu instansi. kinerja dapat di nilai dari berbagai aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Dengan yang terjadi di Kelurahan Harjasari, masih ada pegawai yang belum maksimal dalam bekerja karena dipengaruhi beberapa faktor, situasi, kondisi lingkungan kerja. Dalam proses menciptakan kinerja yang baik perlu adanya peningkatan kerja maksimal dan mampu menggunakan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk meningkatkan dan memenuhi harapan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kesesuaian pandangan mengenai sumber daya manusia yang mengharuskan organisasi menunjukkan keteguhan dalam bentuk kualitas kerja organisasi yang mencerminkan spesifikasi organisasi. Kualitas kerja ini ditujukan untuk seluruh lapisan individu yang ada di dalam organisasi yang kemudian akan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang di terapkan dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data yang di peroleh dari responden. Kualitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Harjasari diukur melalui tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Pegawai yang bekerja dengan baik cenderung menunjukkan kualitas tinggi dalam penanganan masalah, komunikasi yang efektif, dan penyelesaian tugas yang akurat. Meningkatkan kualitas pelayanan dapat dilakukan melalui pelatihan berkala dan pengembangan keterampilan, serta memastikan setiap pegawai memiliki

pemahaman yang mendalam tentang prosedur dan kebijakan yang berlaku. Hasil Analisis kinerja pegawai di kelurahan harjasari kota bogor di dasarkan pada teori robbins (2006 : 260) dengan variabel-variabel sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kategori baik hingga sangat baik.

Kata kunci : kinerja pegawai, peningkatan Kinerja, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dalam proses peningkatan mutu sebuah lembaga, hal ini sangat berkaitan erat dengan cara setiap orang melakukan kegiatan nya dalam bermasyarakat yang baik dalam sebuah lingkungan masyarakat. Ssehingga kinerja pegaawai menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung keberhasilan intsansi pemerintahan.

Kinerja pegawai di suatu desa sangat penting untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di tingkat daerah. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sistem manajemen kinerja (Lilis, 2018), kepuasan kerja (Ofumbi & Bakashaba, n.d.), karakteristik dan kompetensi individu (Sari, 2023), pengembangan kepemimpinan (Getha-Taylor et al., 2015), pergantian karyawan (Pietersen & Oni, 2014), motivasi (Elensi, 2024), dan pelatihan (G.C., 2022). Selain itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti keragaman tenaga kerja (Saud, 2023), praktik manajemen kinerja (Abane & Phinaitrup, 2017), motivasi karyawan (Njunwa, 2017), dan hubungan politik-administrasi Hulst dkk. (2015) dalam konteks tata kelola daerah.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan pegawai dapat berdampak pada hasil fiskal daerah (Spren et al., 2020), sedangkan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kinerja pegawai di pemerintah daerah (Sibiya, 2023). Selain itu, penting untuk menangani aspek hukum terkait keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di tingkat lokal (Petković, 2021; Petković et al., 2020).

Dalam konteks tata kelola daerah, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pegawai juga berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai (Brasrinanto & Sukiman, 2022). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Harjasari Kota Bogor.

Dalam peningkatan kinerja pegawai memiliki tingkat kualifikasi berbeda dalam kinerja dan penyelesaian tugas yang di berikan, kinerja juga bergantung kepada keterampilan, upaya dan peluang yang diperoleh hal ini berkaitan dengan kualitas hasil kinerja yang didapatkan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses, namun sebaliknya kinerja pegawai yang kurang maksimal akan berdampak buruk pada suatu instansi. Hasil kinerja ini dapat di nilai dari berbagai aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Dengan fenomena yang terjadi pada Kelurahan Harjasari, masih terdapat pegawai yang belum maksimal dalam bekerja karena dipengaruhi beberapa faktor, situasi, kondisi budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam organisasi atau instansi tersebut. Kemudian untuk menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan adanya

peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi meningkat dan sesuai dengan yang diharapkan.

Tujuan daripada penelitian ini untuk menganalisis kinerja pegawai di Kelurahan Harjasari Kota Bogor sehingga memberikan suatu pandangan yang sama bagi sumber daya manusia diperlukan suatu ketegasan dari organisasi dalam bentuk kualitas kerja organisasi yang mencerminkan spesifikasi dari suatu organisasi. Kualitas kerja ini akhirnya untuk seluruh lapisan individu yang ada di dalam organisasi yang kemudian akan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah pegawai Kelurahan Harjasari Kota Bogor yang berjumlah 11 individu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yang di mana data berupa angka-angka dianalisis menggunakan statistik. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel, tabulasi data, penyajian data, dan perhitungan untuk menjawab masalah serta tes hipotesis yang direkomendasikan (Sugiyono, 2018). Teori kinerja yang digunakan mengacu pada dimensi kinerja menurut Robbins (2006), yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan, kuantitas dari jumlah unit yang dihasilkan, ketepatan waktu dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, efektivitas dari penggunaan

sumber daya secara optimal, dan kemandirian dari tingkat kemampuan pegawai menjalankan fungsi kerja serta komitmen kerja terhadap instansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian terkait analisa kinerja pegawai di kantor kelurahan harjasari kota bogor berdasarkan uraian setiap dimensi disajikan melalui tabel 1.

Tabel 1. rakapitulasi variabel kinerja

Variabel	Dimensi Variabel	Nilai	Kategori
Kinerja Pegawai	Kualitas	4,0	Baik
	Kuantitas	3,84	Baik
	Ketepatan waktu	4,08	Baik
	Efektifitas	4,45	Sangat baik
	Kemandirian	4,23	Baik

Bedasarkan hasil rekapitulasi pada variabel kinerja pegawai di kantor kelurahan harjasari kota bogor dapat diketahui bahwa terdapat nilai tertinggi yaitu pada dimensi efektifitas dengan nilai rata-rata 4,45 sedangkan dimensi terkecil terdapat pada dimensi kuantitas dengan nilai rata-rata 3.84.

Berikut adalah hasil analisa penelitian yang di peroleh beadsarkan kriteria penilaian pada variabel kinerja pegawai di kelurahan harjasari kota bogor.

1. Kualitas

Kualitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Harjasari diukur melalui tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Pegawai yang bekerja dengan baik cenderung menunjukkan kualitas tinggi dalam penanganan masalah, komunikasi yang efektif, dan penyelesaian tugas yang akurat. Meningkatkan kualitas pelayanan dapat dilakukan melalui pelatihan berkala dan pengembangan

keterampilan, serta memastikan setiap pegawai memiliki pemahaman yang mendalam tentang prosedur dan kebijakan yang berlaku.

Pada dimensi kualitas dapat diketahui berdasarkan 3 indikator yaitu penyelesaian tugas secara efektif, kepuasan terhadap kinerja pegawai, serta indikator pengakuan dan penghargaan atas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai terbesar berada pada indikator penyelesaian tugas secara efektif dengan total nilai 4,54. dalam artian para pegawai di kantor kelurahan harjasari dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif sehingga para pegawai merasa puas atas penyelesaian tugas yang diberikan. Sedangkan indikator terkecil berada pada indikator pengakuan dan penghargaan atas kinerja pegawai dengan total nilai 3,6. dalam artian pegawai tidak diberikan reward atas pencapaian kinerja yang telah diselesaikan secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Di Kelurahan Harjasari, kuantitas kerja dapat dievaluasi melalui jumlah dokumen yang diproses, jumlah warga yang dilayani, serta jumlah kegiatan administrasi yang diselesaikan setiap harinya. Penggunaan teknologi informasi dan sistem manajemen yang efisien dapat membantu meningkatkan kuantitas kerja dengan mempercepat proses administrasi dan mengurangi beban kerja manual.

Pada dimensi kuantitas dapat diketahui berdasarkan indikator penyelesaian tugas diluar tanggung jawab pegawai, indikator konsisten dalam mempertahankan atau meningkatkan kuantitas kinerja, dan indikator pegawai memenuhi atau melebihi standar kuantitas yang ditetapkan. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai terbesar berada pada indikator konsisten dalam mempertahankan atau meningkatkan kuantitas kinerja dengan total nilai 4,18. Dalam artian kinerja pegawai di kelurahan harjasari kota bogor sudah mempunyai kuantitas kinerja yang baik. Sedangkan indikator terkecil beradapada indikator penyelesaian tugas diluar tanggung jawab dengan total nilai 3,54. dalam artian masih terdapatnya

tugas tambahan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai di kelurahan harjasari kota bogor.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan indikator penting dari kinerja pegawai, yang menunjukkan seberapa cepat tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan. Pegawai di Kelurahan Harjasari harus mampu menyelesaikan tugas tepat waktu untuk menghindari keterlambatan dalam pelayanan publik. Implementasi sistem manajemen waktu dan pemantauan jadwal kerja dapat membantu memastikan pegawai tetap berada dalam batas waktu yang ditetapkan. Selain itu, budaya disiplin dan penghargaan bagi pegawai yang konsisten tepat waktu dapat memotivasi kinerja yang lebih baik.

Pada dimensi ketepatan waktu ada 3 indikator yaitu indikator para pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan hadir dikantor, indikator aturan dan prosedur yang berlaku cukup jelas dan dapat dipahami, dan indikator komitmen dalam penyelesaian kerja tepat waktu. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator aturan dan prosedur cukup jelas dan dapat dipahami dengan total nilai 4,54. dalam artian para pegawai mampu memahami prosedur yang berlaku secara jelas dan dapat dipahami sehingga para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai sop. Sedangkan indikator terkecil berada pada indikator para pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan hadir dikantor dengan total nilai 3,36 dalam artian sebagian pegawai ada yang belum menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan sebagian pegawai terlambat hadir dikantor.

4. Efektivitas

Efektivitas kerja pegawai diukur melalui kemampuan mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan sumber daya yang tersedia. Pegawai di Kelurahan Harjasari perlu menunjukkan efektivitas dalam mengelola anggaran, waktu, dan tenaga untuk menghasilkan hasil yang optimal. Penggunaan indikator kinerja utama (KPI) dan penilaian berkala terhadap hasil kerja dapat membantu

mengukur tingkat efektivitas pegawai. Evaluasi ini memungkinkan identifikasi area yang membutuhkan perbaikan serta pengembangan strategi untuk meningkatkan produktivitas.

Pada dimensi Efektifitas ada 3 indikator yaitu indikator bekerja selalu berpedoman pada pelayanan prima, indikator ketersediaan sumber daya manusia meningkatkan efisiensi waktu, serta indikator pegawai setuju mengenai ketersediaan alat kerja yang mendukung akan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai terbesar berada pada indikator pegawai setuju mengenai ketersediaan alat kerja yang mendukung akan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan total nilai 5,0. Dalam artian kinerja para pegawai dapat didukung dengan adanya fasilitas alat yang memadai dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik di kelurahan harjasari kota bogor. Sedangkan indikator terkecil berada pada indikator bekerja selalu berpedoman pada pelayanan prima dengan total nilai 4,09. dalam artian beberapa pegawai belum dapat melaksanakan tugas dengan pelayanan prima sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5. Kemandirian

Kemandirian kerja menunjukkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan terus-menerus dari atasan. Pegawai yang mandiri dapat mengambil inisiatif, membuat keputusan yang tepat, dan mengatasi masalah dengan efisien. Di Kelurahan Harjasari, kemandirian pegawai dapat ditingkatkan melalui program pengembangan diri dan pelatihan keterampilan khusus yang relevan dengan tugas mereka. Memberikan tanggung jawab yang lebih besar dan mendorong pegawai untuk belajar dari pengalaman dapat membantu mengembangkan kemandirian mereka.

Pada dimensi Efektifitas ada 3 indikator yaitu indikator pegawai mandiri dalam penyelesaian tugas tanpa banyak bantuan dari orang lain, indikator pegawai mandiri dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan kinerjanya, serta indikator pegawai tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai terbesar berada pada indikator

pegawai mandiri dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan kinerjanya dengan nilai 4,54. dalam artian para pegawai kelurahan harjasari kota bogor dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya secara mandiri. Sedangkan indikator dengan nilai terkecil berada pada indikator pegawai mandiri dalam penyelesaian tugas tanpa banyak bantuan dari orang lain dengan nilai 3,81. dalam artian beberapa pegawai masih membutuhkan bantuan dari pegawai lain.

KESIMPULAN

Hasil Analisis kinerja pegawai di kelurahan harjasari kota bogor di dasarkan pada teori robbins (2006 : 260) dengan variabel-variabel sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kategori baik hingga sangat baik.

1. Dimensi Kualitas:

Mayoritas responden menilai kualitas kinerja pegawai sangat baik, dengan penyelesaian tugas mencapai atau melebihi target yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

2. Dimensi Kuantitas:

Pegawai dinilai baik dalam menyelesaikan tugas di luar tanggung jawab utama mereka dan konsisten dalam mempertahankan atau meningkatkan kuantitas kinerja. Namun, ada beberapa indikator yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam memenuhi atau melebihi standar kuantitas yang ditetapkan.

3. Dimensi Ketepatan Waktu:

Meskipun beberapa responden mencatat adanya ketidakpatuhan terhadap ketepatan waktu, mayoritas masih menilai komitmen pegawai dalam menyelesaikan kerja tepat waktu sebagai sangat baik. Beberapa pegawai belum selalu hadir tepat waktu di kantor, namun aturan dan prosedur yang jelas membantu mereka memahami tanggung jawab mereka.

4. Dimensi Efektivitas:

Pegawai dianggap baik dalam menerapkan pelayanan prima dan efisiensi waktu dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Efektivitas dalam menggunakan alat kerja juga dinilai sangat baik.

5. Dimensi Kemandirian:

Pegawai menunjukkan kemandirian yang baik dalam menyelesaikan tugas tanpa banyak bantuan dari orang lain, serta dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan kerja mereka. Tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan juga dinilai sangat baik oleh responden.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner dan analisis data menunjukkan bahwa pegawai di Kelurahan Harjasari Kota Bogor memiliki kinerja yang baik dan sangat baik dalam berbagai aspek, meskipun ada beberapa area yang memerlukan perhatian lebih untuk peningkatan yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Abane, J. and Phinaitrup, B. (2017). Performance management as an alternative tool for local governance: evidence from Ghanaian local government sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), 188. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i3.11532>
- Brasrinanto, A. and Sukiman, S. (2022). The effect of leadership style on employee performance mediated by organizational culture and employee motivation bureau of government and regional autonomy regional secretariat east java province. *Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(1), 1-7. <https://doi.org/10.25139/sng.v12i1.5688>
- Elensi, E. (2024). Motivation and employees' performance in uyo local government council, akwa ibom state, nigeria. *AKSUJACOG*, 4(2), 97-111. <https://doi.org/10.61090/aksujacog.2024.023>

- G.C., R. (2022). Training and its impact on employee performance: a study on nepalese local level government offices' employees. *Madhyabindu Journal*, 7(1), 38-44. <https://doi.org/10.3126/madhyabindu.v7i1.54236>
- Getha-Taylor, H., Fowles, J., Silvia, C., & Merritt, C. (2015). Considering the effects of time on leadership development. *Public Personnel Management*, 44(3), 295-316. <https://doi.org/10.1177/0091026015586265>
- Hulst, R., Mafuru, W., & Mpenzi, D. (2015). Fifteen years after decentralization by devolution: political-administrative relations in tanzanian local government. *Public Administration and Development*, 35(5), 360-371. <https://doi.org/10.1002/pad.1743>
- Lilis, S. (2018). The analysis of performance management system in a local basically on armstrong's approach and baron models. *E3s Web of Conferences*, 73, 09013. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20187309013>
- Njunwa, K. (2017). Employee's motivation in rural local governments in tanzania: empirical evidence from morogoro district council. *Journal of Public Administration and Governance*, 7(4), 224. <https://doi.org/10.5296/jpag.v7i4.12240>
- Ofumbi, A. and Bakashaba, E. Job satisfaction and employee performance in local government: a case study of kyankwanzi district, uganda... <https://doi.org/10.51168/sjhrafrika.v3i12.280>
- Petković, A. (2021). Legal framework of occupational safety and health policy in three south eastern countries. *Teme*, 165. <https://doi.org/10.22190/teme191106010i>
- Petković, A., Nikolić, V., & Vasović, D. (2020). Occupational safety and health regulation at the local level—comparison of legal solutions in serbia and montenegro. *Facta Universitatis Series Working and Living Environmental Protection*, (1), 193. <https://doi.org/10.22190/fuwlep2003193i>
- Pietersen, C. and Oni, O. (2014). Employee turnover in a local government department. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n2p141>

- Sari, R. (2023). Influence characteristics individual and competence to performance with work placement as variable mediation. *Journal of World Science*, 2(1), 20-26. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i1.193>
- Saud, D. (2023). Workforce diversity and employee performance in the local government of kanchanpur, nepal. *Journal of Business and Management*, 7(02), 46-60. <https://doi.org/10.3126/jbm.v7i02.62586>
- Sibiya, S. (2023). Skills development for improved employee performance in south african municipalities. *Insights Into Regional Development*, 5(4), 10-22. [https://doi.org/10.9770/ird.2023.5.4\(1\)](https://doi.org/10.9770/ird.2023.5.4(1))
- Spren, T., Afonso, W., & Gerrish, E. (2020). Can employee training influence local fiscal outcomes?. *The American Review of Public Administration*, 50(4-5), 401-414. <https://doi.org/10.1177/0275074020911717>
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.