

**ANALISIS PENINGKATAN CAPAIAN KINERJA ASN
DI KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH**

Oleh:

Supriadi

Prodi Manajemen, STIE Aprin Palembang

Email : supriadiandi292@yahoo.co.id

Ismandra

Prodi Manajemen, STIE Aprin Palembang

Email : mandra0204@gmail.com

Hendry Wijaya

Prodi Manajemen, STIE Rahmadiyah Sekayu

Email : wjayahendry2001@gmail.com

Fitri Septia

Prodi Manajemen, STIE Aprin Palembang

Email : Fitriseptia@stie-aprin.ac.id

Iin Indraswari

Prodi Manajemen, STIE Aprin Palembang

Email : bilah_iin@yahoo.co.id

Rulli Ramadhayani

Prodi Manajemen, STIE Aprin Palembang

Email : rulliramadhayani@stie-aprin.ac.id

Rieka Saimona

ASN Kantor Camat Kecamatan Prabumulih Barat

Email : rieka.saimona@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

This study aims to explain whether the independent research variables (Work Environment, Work Motivation, Promotion) have an influence on improving ASN performance at the Prabumulih Barat District Office, Prabumulih City. Data were analyzed using Descriptive Qualitative Methods. Research Data Collection Techniques using direct interviews with several staff of the Prabumulih Barat District Office, Prabumulih City. valued and feel given a boost of motivation in carrying out their job obligations, as well as positions that involve them in planning promotions for them and are given according to the performance they can make will make them more diligent and improve their performance at work.

Keyword :

Work Environment, Work

Motivation, Promotion,

Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan Pegawai, semakin tinggi kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki Pegawai yang kompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja Pegawai meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, dalam penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, Pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh,

mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Menurut Suparyadi (2015), Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat bergantung pada sebaik apa Kinerja yang ditunjukkan oleh para Karyawannya. Faktor lingkungan kerja diatas perlu diperhatikan oleh organisasi. Mulai dari lingkungan fisik seperti suhu ruangan, kebersihan tempat kerja serta penerangan yang memadai, serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja dan hubungan yang baik antar pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maupun pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah organisasi untuk mengikat para karyawan/pegawainya agar dapat bekerja dengan optimal dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sesuai itu saja berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Kantor Kecamatan Prabumulih Barat merupakan salah satu instansi Pemerintah yang berada di Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai upaya untuk mencapai target dan tujuan organisasi, Pegawai dituntut untuk memberikan Pelayanan maksimal demi Kepuasan Masyarakat. Untuk mendukung pemberian Pelayanan yang baik tersebut, Pegawai memerlukan Pelayanan yang baik juga dalam artian Lingkungan Kerja yang dapat mendukung proses pencapaian tujuan dikantor Kecamatan Prabumulih Barat.

Kondisi lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat masih perlu perbaikan untuk mendorong para Pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman dan Maksimal. Pada observasi proposal penelitian yang dilakukan peneliti menemui kondisi masih perlu perbaikan dalam lingkungan kerjanya yang ada di Kecamatan Prabumulih Barat.

Beberapa Ruangan dilihat kurang luas sehingga membatasi pegawai untuk bergerak. Fasilitas WIFI masih kurang sehingga membatasi penyelesaian pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang masih dianggap belum memadai seperti yang sudah dijelaskan diatas. Mulai dari tata ruang serta mis-komunikasi antar pegawai. Hal tersebut perlu diperhatikan guna mewujudkan target kinerja bagi pegawainya serta pelayanan yang baik pula bagi masyarakat. Semua fasilitas yang ada ditabel tersebut, perlu adanya Renovasi untuk Ruangan Kassubag Perencanaan dan Keuangan karena ruangan tersebut membutuhkan ruangan yang besar untuk menata dokumen yang ada diruangan tersebut,

sehingga dapat tertata dengan rapi dan pengarsipan lebih aman

2. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metoda kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang yang ada di tempat kerja tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014), yaitu: 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Promosi Jabatan

Menurut Fahmi (2016), promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Siagian bahwa yang dimaksud dengan promosi adalah, seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula

Kinerja

Menurut Robbins (1996) tingkat **kinerja** pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai **kinerja** semakin tinggi pula.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian merupakan jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala

permasalahan. Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang lain dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Dapat berarti pula menggambarkan keadaan secara menyeluruh baik itu lingkungan, manusia, dan proses kerja sebagaimana adanya. Dengan demikian laporan penelitian ini akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, dan dokumen lainnya. Sehingga peneliti akan berusaha melakukan interpretasi terhadap fakta yang ditemui di lapangan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana penelitian adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini cenderung mengedepankan proses.

Tabel 1. Rincian Responden Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	AF	Kepala Camat, umur 40 thn. Gol : IV b, pendidikan Strata 2
2	D	Sekretaris Camat umur 53 Gol IV.a, pendidikan Strata 2
3	RT	Kasi Pelayanan Umum, umur 54 thn. Gol. III.d, pendidikan strata 1
4	ME	Kasubbag Umum dan Kepegawaian, umur 42 thn. Gol.III.c pendidikan strata 2
5	SU	Bendahar, umur 35 thn. Gol III.a Pendidikan strata 1

1. Wawancara

Menurut Arikunto (2010) wawancara mula-mula menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam dengan mencari keterangan lebih lanjut. Dengan pedoman pertanyaan yang sudah dibuat diharapkan pertanyaan dan pernyataan responden lebih terarah dan memudahkan untuk rekapitulasi catatan hasil pengumpulan data penelitian. Pada wawancara,

peneliti meminta supaya responden memberikan informan sesuai dengan yang dialami, diperbuat, atau dirasakan sehari-hari dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Tujuan dilakukan wawancara adalah untuk menggali informasi secara langsung dan mendalam dari beberapa informan yang terlibat. Wawancara dilakukan dengan tatap muka langsung dengan informan, sehingga terjadi kontak pribadi dan melihat langsung kondisi informan.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2012), penelitian dimulai dengan mencatat, menganalisis dan selanjutnya membuat kesimpulan tentang pelaksanaan dan hasil program yang dilakukan oleh informan dalam mencapai kinerja atas variable yang diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik observasi nonpartisipan, karena peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data berikutnya yang digunakan oleh penulis, yaitu dokumentasi. Dokumentasi ini digunakan penulis untuk mengumpulkan data peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi ini berbentuk rekaman dan foto. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Bungin (2003), yaitu sebagai berikut: pengumpulan data (data collection), reduksi data (data reduction), dan verifikasi dan penegasan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode triangulasi data sebagai teknik pengukuran keabsahan data. Menurut Wirawan (2011), triangulasi adalah suatu pendekatan riset yang memakai suatu kombinasi lebih dari satu strategi dalam satu penelitian untuk menjaring data/informasi. Dengan mengumpulkan dan membandingkan multipel data set satu sama lain, triangulasi membantu meniadakan ancaman bagi setiap validitas dan reliabilitas data.

Penelitian ini menggunakan triangulasi metode seperti yang dijelaskan oleh Moleong (2004). Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Peneliti menggunakan teknik yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti dapat menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Melalui berbagai perspektif diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena itu, triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya.

Penelitian ini dilakukan dengan membandingkan data yang diberikan oleh informan dalam bekerja dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan yang diperoleh melalui teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Peneliti melakukan wawancara terhadap para ASN dalam hal ini informan yang telah dipilih tentang masing-masing peran dan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian untuk mengecek kebenaran hasil wawancara, peneliti menggunakan observasi atau pengamatan dengan melihat langsung kondisi keluarga.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di **Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan**. Dalam penelitian ini yang dijadikan subjek adalah pegawai ASN yang mempunyai wewenang dan tugas yang berbeda sesuai dengan bagian mereka yang ditempatkan. Jumlah sumber data penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian kualitatif lebih mementingkan informasi yang banyak daripada banyaknya jumlah informan.

Hasil dari wawancara para pegawai ASN tersebut diperoleh data bahwa didalam bekerja mereka memerlukan lingkungan kerja yang memadai, lingkungan kerja belum begitu memadai ditinjau dari fasilitas ruangan yang tersedia maupun alat dan perangkat dalam bekerja seperti computer dan jaringan internet yang terkadang agak lambat, diperlukan juga penghargaan dalam mendorong semangat mereka bekerja karena dari dorongan ini baik materi maupun non materi sangat mereka perlukan dan membuat mereka termotivasi dan semangat dalam meningkatkan kinerja mereka, jabatan yang mereka inginkan masih sangat diharapkan walaupun mereka mengharapkan tidak berlebihan cukup disesuaikan dengan prestasi dan masa kerja mereka saja, sehingga promosi jabatan yang diterapkan dan dilibatkannya mereka dalam perencanaan promosi jabatan maka akan membuat mereka terpacu bekerja lebih maksimal dalam hal untuk mencapai jabatan yang mereka inginkan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang maksimal yang dihasilkan oleh pegawai dalam mencapai tujuan tujuan yang ditetapkan melalui pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai. Para pegawai ASN dikecamatan masih sangat berpengaruh atas apa yang mereka terima dan rasakan melalui lingkungan kerja dimana hal ini sangat mendukung kerja mereka dan dorongan berupa pemberian motivasi baik materi maupun non materi dan

pemberian kenaikan jabatan. Kebijakan yang mesti dilakukan untuk meningkatkan kinerja ASN adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja khususnya berupa dukungan fisik ruangan yang memadai dan fasilitas dalam bekerja harus terus ditingkatkan baik fasilitas computer dan jaringan internet harus terus di upgrade dan diperbarui.
2. Dorongan dan pemberian motivasi harus diperhatikan lagi dan ditingkatkan lagi, berupa penghargaan maupun pemberian dalam bentuk yang lainnya juga karena hal ini sangat besar dampaknya terhadap kinerja pegawai.
3. Jabatan yang mestinya diberikan kepada pegawai harus benar benar diberikan kepada pegawai atas dasar kinerja yang ada dan memang melewati berbagai aturan dan ketentuan yang telah dimiliki oleh para pegawai sehingga pegawai akan merasa ada suatu target dalam mereka bekerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja yang memadai sangat membuat para pegawai bekerja dengan baik dan benar, motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk apapun dan sebesar apapun akan membuat pegawai merasa dihargai dan merasa diberikan suatu dorongan motivasi semangat dalam mereka menjalankan kewajiban pekerjaan yang mereka emban, begitu juga jabatan yang melibatkan mereka dalam perencanaan kenaikan jabatan bagi mereka serta diberikan sesuai atas kinerja yang mereka dapat akan membuat mereka lebih rajin dan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja

6. REFERENSI

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis Dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta,
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong Lexy J. 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Robbins, Stephen. P. 1996. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I Dan II. Jakarta. Prinhalingo.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif'. Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- 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,