

JURNAL INTEGRITAS SERASAN SEKUNDANG

Integrity Journal of Serasan Sekundang

p-ISSN e-ISSN

Vol.06, No.01, 2024

ABSTRAK

EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KEMUNING, KOTA PALEMBANG

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karena pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasinya sebagai pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara terhadap informan yang telah dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan evaluasi Kinerja Pegawai di Kecamatan Kemuning Kota Palembang beserta faktor pendukung dan penghambatnya. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa: dalam melaksanakan evaluasi dan penilaian kinerja, diketahui bahwa setiap perspektif penilaian telah dilakukan dan hasilnya diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Kendala-kendala yang terjadi sudah diantisipasi dengan strategi pemecahan masalah, tujuannya adalah untuk meminimalisir setiap resiko yang terjadi. Dalam pelaksanaan kinerja pegawai, kedisiplinan dan kompetensi pegawai menjadi poin penting yang harus diperbaiki, pemberian pelatihan-pelatihan terkait kedisiplinan dan kompetensi perlu dilakukan demi meningkatkan kinerja pegawai. Faktor pendukung dalam pelaksanaan kinerja pada Kantor Kecamatan Kemuning adalah adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas sebagai acuan. Sedangkan faktor yang dianggap menghambat kinerja adalah masih kurangnya kedisiplinan dari para pegawai, kemudian kurangnya pelatihan-pelatihan kompetensi yang diberikan kepada para pegawai, sehingga dalam pelaksanaan tugas masih banyak yang belum memahami tupoksinya.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja, Pegawai.

ABSTRACT

Employees were a very important resource because employees were one of the elements of the apparatus that institutionally became part of government management to carry out their main tasks and functions in government, development, and community service. Performance evaluation was a means to improve those who did not perform their duties properly within their organization as a public service. This study used a qualitative approach. The purpose of this study was to analyze and describe the evaluation of employee performance in the Kemuning District, Palembang City, along with its supporting and inhibiting factors. The results of this study stated that: in carrying out performance evaluation and assessment, it was known that every perspective of the assessment had been carried out and the results showed that the overall

JURNAL INTEGRITAS SERASAN SEKUNDANG

Integrity Journal of Serasan Sekundang

p-ISSN e-ISSN

Vol.06, No.01, 2024

ABSTRAK

performance of employees at the Kemuning District Office was quite good, but not fully optimal. The obstacles that occurred had been anticipated with a problem-solving strategy, the goal was to minimize any risks that occurred. In implementing employee performance, employee discipline and competence were important points that had to be improved, providing training related to discipline and competence needed to be carried out in order to improve employee performance. A supporting factor in the implementation of performance at the Kemuning District Office was the existence of a clear Standard Operating Procedure (SOP) as a reference. While the factors considered to hinder performance were the lack of discipline from employees, and the lack of competency training provided to employees, so that in carrying out tasks there were still many who did not understand their duties and responsibilities.

Keywords: Evaluation, Performance, Employees

EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KEMUNING, KOTA PALEMBANG

Miranty¹, Maulana²

12Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Tamansiswa Palembang

*)Korespondensi: maulana_57@ymail.com

ABSTRAK

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karena pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasinya sebagai pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara terhadap informan yang telah dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan evaluasi Kinerja Pegawai di Kecamatan Kemuning Kota Palembang beserta faktor pendukung dan penghambatnya. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa: dalam melaksanakan evaluasi dan penilaian kinerja, diketahui bahwa setiap perspektif penilaian telah dilakukan dan hasilnya diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Kendala-kendala yang terjadi sudah diantisipasi dengan strategi pemecahan masalah, tujuannya adalah untuk meminimalisir setiap resiko yang terjadi. Dalam pelaksanaan kinerja pegawai, kedisiplinan dan kompetensi pegawai menjadi poin penting yang harus diperbaiki, pemberian pelatihan-pelatihan terkait kedisiplinan dan kompetensi perlu dilakukan demi meningkatkan kinerja pegawai. Faktor pendukung dalam pelaksanaan kinerja pada Kantor Kecamatan Kemuning adalah adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas sebagai acuan. Sedangkan faktor yang dianggap menghambat kinerja adalah masih kurangnya kedisiplinan dari para pegawai, kemudian kurangnya pelatihan-pelatihan kompetensi yang diberikan kepada para pegawai, sehingga dalam pelaksanaan tugas masih banyak yang belum memahami tupoksinya.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja, Pegawai.

ABSTRACT

Employees were a very important resource because employees were one of the elements of the apparatus that institutionally became part of government management to carry out their main tasks and functions in government, development, and community service. Performance evaluation was a means to improve those who did not perform their duties properly within their organization as a public service. This study used a qualitative approach. The purpose of this study was to analyze and describe the evaluation of employee performance in the Kemuning District, Palembang City, along with its supporting and inhibiting factors. The results of this study stated that: in carrying out performance evaluation and assessment, it was known that every perspective of the assessment had been carried out and the results showed that the overall performance of employees at the Kemuning

District Office was quite good, but not fully optimal. The obstacles that occurred had been anticipated with a problem-solving strategy, the goal was to minimize any risks that occurred. In implementing employee performance, employee discipline and competence were important points that had to be improved, providing training related to discipline and competence needed to be carried out in order to improve employee performance. A supporting factor in the implementation of performance at the Kemuning District Office was the existence of a clear Standard Operating Procedure (SOP) as a reference. While the factors considered to hinder performance were the lack of discipline from employees, and the lack of competency training provided to employees, so that in carrying out tasks there were still many who did not understand their duties and responsibilities.

Keywords: Evaluation, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil adalah dengan memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja ini adalah untuk memotivasi pegawai agar mampu meningkatkan disiplin dan memaksimalkan kinerjanya dan diharapkan juga turut meningkatkan kesejahteraan. Pemerintah menyadari bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi perlu ditetapkan tunjangan kinerja yang adil, objektif, transparan, dan konsisten. Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011, yang dimaksud dengan tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja.

Menurut Gibson et. al. (1991:148) "prestasi kerja individu dibentuk oleh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja giat dan mengerjakan pekerjaannya". Dengan demikian persyaratan yang sangat mendasar bagi pegawai adalah kemampuan intelektual dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga tercipta kinerja pegawai yang kondusif untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai kebutuhan organisasi.

Seorang pegawai akan lebih meningkat produktivitas kerjanya jika tunjangan kinerja yang diberikan terpenuhi dan akan membuat tujuan suatu organisasi tercapai. Tunjangan kinerja sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya tunjangan kinerja merupakan ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya tunjangan kinerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, kepuasan kerja pegawai. Apabila tunjangan kinerja diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pemberian tunjangan kinerja dapat memenuhi kebutuhan para pegawai untuk melengkapi kebutuhan setiap hari, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Selain dapat memenuhi kebutuhan pegawai, pemberian tunjangan juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Para pegawai mendapatkan kepuasan kerja yang merupakan pencapaian prestasi individual yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Selain untuk meningkatkan kinerja pegawai pemberian tunjangan kinerja juga di nilai dan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. (Nurleli:2011)

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan para pegawai yang bermalasan, karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. (Nurleli, 2011).

Menurut Hasibuan (2005:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai.

Kantor Kecamatan kemuning merupakan bagian dari Pemerintahan Kota Palembang yang

menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat yang dituntut harus bersikap ramah dalam melayani masyarakat. Dan tentunya harus loyal serta mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada di kantor Kecamatan Kemuning kota Palembang. Sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang begitu pun tunjangan yang diterima oleh pegawai pemerintah kecamatan kemuning yaitu tunjangan pegawai ASN diberikan berupa tunjangan kinerja, berdasarkan golongan. Besaran pemberian Tambahan penghasilan yang diterima pada pegawai kecamatan kemuning tertinggi Rp12.870.000,- dan terendah Rp3.350.000,- untuk Staff Golongan II, untuk setiap bulan yang diterima. Meskipun telah diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan Walikota Palembang ternyata masih saja didapati masalah-masalah seperti tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan ASN kepada instansi.

KAJIAN TEORI

I. Evaluasi

Untuk meningkatkan kualitas kinerja, dan produktifitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya perlu adanya evaluasi. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk melihat tingkat keberhasilan. Melakukan evaluasi program adalah kegiatan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan. (Arikunto, 2012:325). Menurut Anderson, dalam Arikunto (2004:1) memandang evaluasi sebagai proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan guna mendukung tercapainya tujuan. Selanjutnya Stufflebeam dalam Arikunto (2004: 1), mengatakan bahwa evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian dan pemberian informasi yang ber-

manfaat untuk pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan.

Pengertian evaluasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti penilaian; hasil. Menurut Bryan & White (1987), evaluasi adalah upaya untuk mendokumentasi dan melakukan penilaian tentang apa yang terjadi dan juga mengapa hal itu terjadi, evaluasi yang paling sederhana adalah mengumpulkan informasi tentang keadaan sebelum dan sesudah pelaksanaan suatu program/rencana.

Perkembangan Evaluasi sudah dimulai sejak masa lalu. Stufflebeam, Madaus, Kellaghan (2000:4) membagi perkembangan evaluasi sebagai berikut,...*"the first in the period prior to 1900, which we call the Age of Reform; the second from 1990 until 1930, we call the Age of Efficiency and Testing; the third, from 1930 to 1945, may be called the Tylerian Age; the fourth, from 1946 to about 1957, we call the Age of Innocence; the fifth, from 1958 to 1972, is the Age of Development; the sixth, from 1973 to 1983, the Age of Professionalization; and finally the seventh from 1938 to 2000 the Age of Expansion and Integration"*.

Menurut Sukardi (2014:2), Evaluasi yaitu suatu proses mencari data atau informasi tentang objek atau subjek yang dilaksanakan untuk tujuan pengambilan keputusan terhadap objek atau subjek tersebut. Sedangkan Evaluasi Program Sukardi (2014:3) merupakan evaluasi yang berkaitan erat dengan suatu program atau kegiatan pendidikan, termasuk di antaranya tentang kurikulum, sumber daya manusia, penyelenggaraan program, proyek penelitian dalam suatu lembaga.

Menurut Komite Studi Nasional tentang Evaluasi (National Study Committee on Evaluation) dari UCLA dalam Widoyoko (2013:4), menyatakan bahwa: *"evaluation is the process of ascertaining the decision of concern, selecting appropriate information, and collecting and analyzing information in order to report summary data useful to decision makers in selecting among alternatives"*. Artinya, evaluasi merupa-

kan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (*performance*) 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.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et al, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemu-

dian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu: Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), dan Komunikasi (*Communication*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dalam memperoleh data dan informasi yang akurat terkait Evaluasi Kinerja Pegawai di Kecamatan Kemuning Kota Palembang. Pendekatan kualitatif ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam tentang berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana evaluasi kinerja dilakukan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan sejumlah pegawai dan pimpinan yang bertanggung jawab atas penilaian kinerja, observasi langsung di tempat kerja untuk melihat pelaksanaan tugas sehari-hari dan interaksi antar pegawai, serta dokumentasi yang relevan seperti *Standard Operating Procedure* (SOP), laporan kinerja, dan catatan evaluasi kinerja sebelumnya. Data dari wawancara ditranskripsi dan dikoding untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan sub-tema, kemudian dianalisis secara tematik untuk menemukan pola dan hubungan antar tema.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Jika penilaian kinerja

terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasinya sebagai pelayanan publik. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

Dari analisa yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa dalam melaksanakan evaluasi dan penilaian kinerja, diketahui bahwa setiap perspektif penilaian telah dilakukan dan hasilnya diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Kendala-kendala yang terjadi sudah diantisipasi dengan strategi pemecahan masalah, tujuannya adalah untuk meminimalisir setiap resiko yang terjadi. Dalam pelaksanaan kinerja pegawai, kedisiplinan dan kompetensi pegawai menjadi poin penting yang harus diperbaiki, pemberian pelatihan-pelatihan terkait kedisiplinan dan kompetensi perlu dilakukan demi meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian, faktor pendukung dalam pelaksanaan kinerja pada Kantor Kecamatan Kemuning adalah adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas sebagai acuan. Sedangkan faktor yang dianggap menghambat kinerja adalah masih kurangnya kedisiplinan dari para pegawai dan kurangnya pelatihan-pelatihan kompetensi yang diberikan kepada para pegawai, sehingga dalam pelaksanaan tugas masih banyak yang belum memahami tupoksinya.

Dari analisa yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa dalam melaksanakan evaluasi dan penilaian kinerja, diketahui bahwa setiap perspektif penilaian telah dilakukan dan hasilnya diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Kendala-kendala yang terjadi sudah diantisipasi dengan strategi pemecahan masalah, tujuannya adalah untuk meminimalisir setiap resiko yang

terjadi. Dalam pelaksanaan kinerja pegawai, kedisiplinan dan kompetensi pegawai menjadi poin penting yang harus diperbaiki, pemberian pelatihan-pelatihan terkait kedisiplinan dan kompetensi perlu dilakukan demi meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian, faktor pendukung dalam pelaksanaan kinerja pada Kantor Kecamatan Kemuning adalah adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas sebagai acuan. Sedangkan faktor yang dianggap menghambat kinerja adalah masih kurangnya kedisiplinan dari para pegawai dan kurangnya pelatihan-pelatihan kompetensi yang diberikan kepada para pegawai, sehingga dalam pelaksanaan tugas masih banyak yang belum memahami tupoksinya.

Dalam rentang waktu Januari hingga Desember 2023, ditemukan bahwa tingkat kehadiran pegawai rata-rata adalah 92%, namun terdapat 20 pegawai (13%) yang memiliki tingkat kehadiran di bawah 90%. Sementara itu, evaluasi kompetensi menunjukkan bahwa 60 pegawai (40%) mendapat penilaian ≥ 4 , sementara 30 pegawai (20%) mendapat penilaian di bawah 3. Analisis terhadap penyelesaian tugas menunjukkan bahwa dari 500 tugas yang diberikan, 90% selesai tepat waktu, sementara 10% masih tertunda. Dari segi disiplin, terdapat 25 pelanggaran, dengan mayoritas terjadi pada keterlambatan masuk kerja (60%). Program pelatihan yang diadakan telah diikuti oleh 100 pegawai, namun evaluasi dari pelatihan menunjukkan kepuasan rata-rata sebesar 4.2. Selain itu, umpan balik dari masyarakat menunjukkan bahwa tingkat kepuasan layanan adalah 4.0, namun terdapat keluhan terkait waktu tunggu (33%) dan kejelasan informasi (40%).

Data ini memberikan gambaran yang mendetail tentang kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kemuning, memperkuat temuan bahwa masih ada area-area yang perlu diperbaiki seperti kedisiplinan, kompetensi, dan layanan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dalam melaksanakan evaluasi dan penilaian kinerja, diketahui bahwa setiap perspektif penilaian telah dilakukan dan hasilnya diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Kendala-kendala yang terjadi sudah diantisipasi dengan strategi pemecahan masalah, tujuannya adalah untuk meminimalisir setiap resiko yang terjadi. Dalam pelaksanaan kinerja pegawai, kedisiplinan dan kompetensi pegawai menjadi poin penting yang harus diperbaiki, pemberian pelatihan-pelatihan terkait kedisiplinan dan kompetensi perlu dilakukan demi meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor pendukung dalam pelaksanaan kinerja pada Kantor Kecamatan Kemuning adalah adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas sebagai acuan. Sedangkan faktor yang dianggap menghambat kinerja adalah masih kurangnya kedisiplinan dari para pegawai, kemudian kurangnya pelatihan-pelatihan kompetensi yang diberikan kepada para pegawai, sehingga dalam pelaksanaan tugas masih banyak yang belum memahami tupoksinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryan, L. L., & White, R. T. (1987). *The Process of Educational Planning and Evaluation*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr., J. H. (1991). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, H. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F., & Kellaghan, T. (2000). *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation (2nd ed.)*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Sukardi. (2014). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip, Teknik, dan Prosedur*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widoyoko, E. P. (2013). *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.