

Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori

Marice Baab¹, Djunaedi², Amiruddin³

^{1,2,3} Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Iisip) Yapis Biak

e-mail: maricebaabmarice@gmail.com¹, haji.bosdjun.2011@gmail.com²,
amir.iisipyapisbiak@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui atau menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kabupaten Supiori dan pendekatan teoritis menurut Robbins 2016 260 terdiri dari indikator yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas dan kemandirian, dengan Ciri-ciri seseorang misalnya kinerja yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan orang tersebut merupakan pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang buruk karena orang tersebut tidak mempunyai upaya untuk meningkatkan kemampuannya. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Aparatur pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Supiori dapat didefinisikan yaitu: kurangnya independensi atasan dalam diri. Disiplin pegawai, kemampuan pegawai, lingkungan kerja, sarana dan prasarana. Namun faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan pemberdayaan masyarakat dan desa adalah faktor kepemimpinan. Analisis kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Supiori dapat berjalan dengan baik apabila pimpinan bersungguh-sungguh dalam memperbaiki kondisi faktor internal dan eksternal kebutuhan pegawai. Tercapainya kebutuhan tersebut dapat membuahkan hasil atau kepuasan kerja yang baik serta mendorong motivasi pegawai yang tinggi untuk mampu mewujudkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Supiori yang lebih baik.

Kata Kunci: *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara*

Abstract

The research was conducted to determine or analyze the performance of the State Civil Apparatus in the Supiori Regency community and village empowerment service and the theoretical approach according to Robbins 2016 260 consists of indicators, namely: quality, quantity, accuracy, effectiveness and independence, with a person's characteristics, for example, good performance is caused by having high abilities and the person is a hard worker, while someone has poor performance because the person does not have efforts to improve its capabilities, The factors that influence the Performance Analysis of State Civil Apparatus at the Supiori Regency Community and Village Empowerment Service can be defined namely: lack of independence of a superior within. Employee discipline, employee abilities, work environment, facilities and infrastructure. However, the most significant factor regarding the performance of the State civil apparatus in the community and village empowerment service is the leadership factor. Analysis of the performance of the State Civil Apparatus at the Supiori Regency Community and Village Empowerment Service can run well if the leadership is serious about improving the condition of internal and external factors of employee needs. Achieving these needs can produce good results or job satisfaction and encourage high employee motivation to be able to realizing better performance of the State Civil Apparatus at the Supiori Regency Community and Village Empowerment Service.

Keywords: *Performance Analysis of State Civil Apparatus*

PENDAHULUAN

Pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya di sebut ASN adalah pegawai negeri sipil pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan di serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya dan di berikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang undangan. Pasal 11 aparatur sipil negara bertugas melaksanakan kebijakan publik yang di buat oleh pejabat pembina sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan republik indonesia .

Undang-undang 20 tahun 2023 paragraf 5 pasal 40 tentang pengelolaan kinerja aparatur sipil negara pegawai ASN sebagaimana di maksud dalam pasal 40 untuk pencapaian dan sasaran organisasi melalui peningkatan hasil kerja dan perbaikan perilaku secara terus menerus. Pengutan peran pimpinan dan pengutan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai ASN antar ASN dan antara pemangku kepentingan lainnya pengelolaan kinerja aparatur sipil negara di laksanakan melalui suatu mekanisme kerja yang fleksibel dan kolaboratif .

Menjadi pelayanan public yang profesional merupakan tugas pegawai aparatur sipil negara yang harus di jalankan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat agar tercapai kesejahteraan. Pegawai aparatur sipil negara sebagai subjek pelaksana pelayanan publik harus memiliki kemampuan aparatur sipil negara di perlukan kemampuan dan motivasi yang di harapkan menyelesaikan pekerjaan apapun dan mengatasi berbagai masalah yang di hadapi. Tugas pokok dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten supiori sebagaimana yang tertuang di dalam peraturan bupati nomor 2 tahun 2017 bagian ke 14 paragraf 2 pasal 291 tugas dan fungsi dpmk supiori dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah di bidang pemberdayaan masyarakat dan kampung yang menjadi kewenangan dan kampung yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di berikan kepada kabupaten dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung dalam melaksanakan tugas-tugas sebagaimana di maksud pada ayat 1 menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan bidang pemberdayaan masyarakat dan kampung, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pemberdayaan masyarakat dan kampung, pelaksanaan administrasi di dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten supiori.

Kinerja aparatur sipil negara dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung (dpmk) dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana aparatur sipil negara telah berhasil mencapai target dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi analisis kinerja aparatur sipil negara ini melibatkan pengukuran kinerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan seperti kuantitas kerja ketepatan waktu efektifitas, kemandirian, komitmen kerja. Dalam melakukan analisis aparatur sipil negara perlu diperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari pimpinan, selain itu perlu juga dilakukan evaluasi terhadap program-program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk meningkatkan kinerja.

Dewasa ini bukan aparatur sipil negara yang kompeten saja yang dibutuhkan namun yang memiliki komitmen dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan sangatlah diperlukan karena dengan tekad inilah tujuan dari dilakukannya penelitian saat ini yaitu untuk menambah pengetahuan mengenai kinerja dari dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung. Dan juga untuk memperoleh pengetahuan berkenaan dengan optimalisasi kinerja aparatur sipil negara di dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung jadi dapat di simpulkan bahwa kondisi yang terjadi pada dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten supiori kinerja aparatur sipil negara dpmk sangat rendah akibatnya.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, alasan menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang di kumpulkan bukan berupa angka , melainkan berupa data yang bersal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan atau memo peneliti dan dokumen resmi lainnya yang mendukung dalam metode kualitatif ini metode yang bisah di manfaatkan adalah wawancara pengamatan pemanfaatan dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori.

Dari Kinerja merupakan salah satu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan kinerja adalah cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu daengan memahai dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang di sepakati dari tujuan yang direncanakan dalam berbagai persyaratan kompetensi yang di tentukan (menurut Amastrony tapubolong 2020 Hln : 80).

Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori dilihat dari Penataan administrasi dalam suatu organisasi khususnya di DPMK Kabupaten Supiori belum berjalan secara efektif dan Efisien dan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kerja dari kinerja ASN tersebut untuk mengatur dan mengelola tugas-tugas sehari-hari dengan lebih efisien dan untuk menata administrasi kantor pda sub-sub bidang yang ada pada DPMK Kabupaten Supiori sehingga adanya administrasi kantor yang baik.

Salah atau cara untuk menciptakan sistem kerja yang baik dan lebih muda baik yang bersifat Informal ataupun formal selain itu administrasi juga mempermudah untuk pekerjaan sehingga saya penulis, sebagai peneliti melihat alur tata administrasi dalam kantor DPMK Kabupaten belum sesuai management administrasi kantor.

Ketika ada surat masuk yang ditujukan ke DPMK Kabupaten Supiori, Surat tersebut diagendakan pada bagian Umum setelah itu disosisikan/dilanjutkan kebidang tersebut sehingga ASN bagian Umum dapat melaksanakan tugas dan Fungsinya. Sebab management yang baik tentunya akan berdampak baik bagi keseluruhan aktifitas kantor.

Fasilitas yang tidak memadai belum dilengkapi berupa Kursi, Meja, Almari, ATK, & Komputer yang kurang menunjang kinerja ASN DPMK Kabupaten Supiori Sehingga motifasi disiplin kerja, ASN DPMK Kabupaten Supiori sangat menurun. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil Negara adalah tingkat motifasi yang tinggi seringkali berbanding lurus dengan kedisiplinan dalam bekerja itu mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, serta komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab sebagai ASN maka kinerja DPMK akan baik dan dibutuhkan kerjasama pimpinan dan bawahan untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Analisis kinerja aparatur sipil negara DPMK Kabupaten Supiori adapun indikator yang digunakan penulis untuk mengukur kinerja ASN yaitu menurut teori Robins 2016 : 260 yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dimana penulis meneliti dan mengambil data dari beberapa Informan di DPMK Kabupaten Supiori.

a. Kualits Kerja

Pengertian kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja ASN, Hasil Wawancara penulis dengan Bapak Viktor Kafiari Selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori pada Tanggal 12 Juni 2024 mengatakan bahwa : Pencapaian kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiorimengalir apa adanya artinya disisi Pemerintahan ini masih banyak yang harus di benahi tetapi hal ini kita lihat dari sisi kekeluargaan artinya masih banyak kebebasan yang diberikan kepada ASN tersebut dan kita kembalikan kepda ASN untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan janji panca prasyta ASN dan dengan Tanggung jawab masing masing dimana pun jika di beri tugas.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka penulis simpulkan bahwa kualitas kerja ASN DPMK Supiori dalam mencapai Suatu hasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan namun disisi lain pimpinan masih melihat pada sisi kekeluargaan sehingga hasil banyak yang harus di perbaiki . dengan meningkatkan kualitas kinerja akan membawa dampak yang positif bagi oraganisasi tersebut sehingga ASN memiliki tingkat kerja yang baik dan optimal untuk mewujudkan visi dan misi DPMK Kabuapten Supiori.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Samuel Rumere Kepala Sub Bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 12 Juni 2024 terkait kualitas kerja beliau mengatakan :

Sesuai dengan Undang-undang Dasar 20 Tahun 2023 masih banyak aturan yang sangat mengikat namun di dalamnya ASN Kabupaten Supiori Khususnya DPMK belum berjalan secara maksimal dan Efektif. Melalui hasil wawancara dari informan maka penulis simpulkan bahwa ASN DPMK Supiori belum efektif dalam menjalankan tupoksi masing-masing bidang sehingga perlu adanya evaluasi pimpinan dan bawahan sehingga kinerja ASN DPMK Supiori dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Disimpulkan bahwa kualitas kerja ASN Dpmk Supiori dalam Mencapai Suatu hasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan namun disisi lain pimpinan masih melihat pada sisi kekeluargaan sehingga hasil banyak yang harus di perbaiki . dengan meningkatkan kualitas kinerja akan membawa dampak yang positif bagi oraganisasi tersebut sehingga ASN memiliki tingkat kerja yang baik dan optimal untuk mewujudkan visi dan misi DPMK.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang di dihasilkan dalam istilah jumlah aktifitas yang di selesaikan Robbins 2016: 260. Hasil wawancara penulis dengan informan Kepala Dinas DPMK Supiori. Aparatur sipil Negara Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori ketika di kasih tugas ASN tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tersebut dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat selesai pada waktu yang di tetukan oleh dinas atau bidang yang menjalankan kegiatan.

Berdasarkan hasil wawan cara di atas maka penulis simpulkan bahwa jumlah hasil pekerjaan yang di berikan kepada ASN Dpmk supiori mereka mengerjaka nya sesuai dengan hasil target waktu yang di tetukan.

Aparatur sipil Negara Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori ketika di kasih tugas ASN tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tersebut dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat selesai pada waktu yang di tetukan oleh dinas atau bidang yang menjalankan kegiatan. Hasil pekerjaan yang di berikan kepada ASN DPMK Supiori mereka mengerjaka nya sesuai dengan hasil target waktu yang di tetukan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat Aktifitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan di lihat dari sudut koordinasi deanga hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain Robbins 2016 halaman 260. Kinerja karyawan juga dapat di ukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya sehingga tidak menggagu pekerjaan yang lain ng merupakan bagian dan tugas karyawan tersebut.

Hasil Wawancara dari informan kepala dinas V.k. beliau mengatakan bahwa ASN Dpmk ketika di kasih tugas mereka mengerjaka nya dengan penuh tanggung jawab hanya faktor yang menjadi hambatan yaitu non teknis seperti kendaraan dan tranpostasi yang tidak tesedia sehingga itu juga mendai kendalah dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis simpulkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan dalam suatu organisasi seabagai ASN kadang sudah mengerjaka nya tugas sesuai dengan ketepatan waktu teapai kendalanya sealau ada pada non teknis seperti kendaraan tranpotsi yang tidak tersedia maka untuk mengerjaan suatu tugas agar sesuai dengan waktu yang di tetukan maka ketersediaan tranportasi atau kendaraan itu sangat penting dalam menunjang aktifitas dalam suatu organiasasi.

ASN Dpmk ketika di kasih tugas mereka mengerjaka nya dengan penuh tanggung jawab hanya faktor yang menjadi hambatan yaitu non teknis seperti kendaraan dan tranpostasi yang tidak tesedia sehingga itu juga mendai kendalah dalam menyelesaikan tugas, bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan dalam suatu organisasi seabagai ASN kadang sudah mengerjaka tugas sesuai dengan ketepatan waktu kendalanya sealau ada pada non teknis seperti kendaraan tranpotsi yang tidak tersedia maka untuk mengerjaan suatu tugas agar sesuai dengan waktu yang di tetukan maka ketersediaan tranportasi atau kendaraan itu sangat penting dalam menunjang aktifitas dalam suatu organiasasi.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingakat penggunaan sumber daya organisasi (Tengga Uang Teknologi dan bahan baku di maksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam pergunakan sumber daya berupa teknologi modal informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat di gunakan semaksimal mungking oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dari kepala sub bagian umum dan kepegawaain DPMK Supiori Bapak S. R beliau mengatakan bahwa sesuai dengan undang undang dasar 20 tahun 2023 masih banyak masih banyak aturan yang sangat mengikat namaun di dalam nya ASN kabupaten supiori khususnya Dpmk supiori belum berjalan secara maksimal atau secara Efektif.

Melalui hasil wawancara dari informan maka penulis simpulkan bahwa DPMK Supiori belum efektif dalam menjalankan tupoksi masing masing bidang sehingga perlu adanya evaluasi pimpinan dan bawahan sehingga kinerja ASN DPMK dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan undang undang dasar 20 tahun 2023 masih banyak masih banyak aturan yang sangat mengikat namaun di dalam nya ASN kabupaten supiori khususnya Dpmk supiori belum berjalan secara maksimal atau secara Efektif .

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan bimbingan dari pengawas robbins 2016 : hlm 261 kinerja karyawan itu meningkat dan menurung dapat dilihat dari kualitas kerja dan kwantitas kerja ketepatan kerja dalam bekerja artinya karyawan yang mandiri yaitu karywan yang ketika melakukan pekerjaan tidak perlu di awasi dan bisah menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan , dari orang lain, atau pengawas.

Berdasarkan hasil penelitian dari informan kasubag umum kepegaweain bapak S.R beliau mengatakan bahwa kemampuan dan kemandirian ASN dalam menyelesaikan tugas dan tanggung Jawab itu ada pada setiap pribadi ASN hanya dari pimpinan yang kurang melibatkan ASN dalam setiap kegiatan artinya kerja sama pimpinan dan staf yang belum jelas atau garis komando .

Melalui hasil wawancara di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa kemandirian itu sudah ada pada pribadi setiap ASN hanya kerja sama anatara pimpinan dan staf dalam melibatkan seluruh ASN dalam mengerjakan setiap tugas yang di berikan pada masing bidang pada DPMK supiori.

Faktor-Faktor yang menghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah: Kemampuan untuk mengarahkan pegawainya untuk bekerja sama dengan staf bawahan nya sehingga dapat mengerjakan tugas tugas yang di berikan oleh pimpinan sedangkan fungsi pimpinan fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu yang pertama dimensi yang pertama berkenan dengan tingakat kemampuan mengarahkan.

Dalam tindakan atau aktifitas pemimpin kedua dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang orang yang di pimpin dalam melaksanakan tugas pokok jadi pimpinan itu melaksanakan fungsi pengarahan dan membrikan dukungan kepada anggota yang di pimpinnya bilamana di kaitkan dengan faktor kepemimpinan dengan pertumbuhan motuvasi maka sangat erat sekali karena pimpinan sebagai subyek dalam membrikan motivasi kepada yang di pimpinnya. berkenang dengan hasil wawancara dari salah satu kasubag umum bahwa belum ada kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk itu perlu adanya perubahan pola pikir seorang pimpinan agar kekurangan kekurang yang ada pada DPMK supiori bisah benahi pepemipin yang memiliki sifat sifat berikut Adil yang meletakkan segala sesuatu secara professional tertib dan disiplin pemimpin yang tidak berat sebelah dan bijaksana dalam mengambil keputusan.

b. Disiplin

Disiplin merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ASN disiplin adalah kesanggupan pegawai menanti kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang undang atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak di taati atau di langgar di jatuhkan hukum disiplin. Dilihat dari kondisi pelaksanaan disiplin ASN pada Dinas DPMK Supiori belum maksimal di tegakkan berdasarkan hasil pengamatan yang di lakukan terlihat adanya perilaku ASN yang tidak mencerminkan kedisiplinan misalnya tidak tertip masuk kantor dan tidak melaksanakan Tugasnya dan mentaati aturan lainya yang sudah di tetapkan ,

Dalam hasil wawancara bapak kasubag umum dan kepegaweaian mengatakan bahwa masih rendah tingkat kesadaran dari ASN untuk masuk kantor dan tidak ada kerja sama antara pimpinan dan bawahan. Pengakuan dari informan diatas yang diwawancarai bahwa banyak problem yang di hadapi dalam diri setiap ASN dengan demikian sangat sulit menerapkan disiplin terhadap ASN untuk masuk kantor karena sebagian besar ASN bertempat tinggal di biak Nunfor.

c. Lingkungan Kerja

Hasil wawancara yang dilalukan kepada informan A.w salah satu staf didinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten supiori. Untuk lingkungan kerja yang saat ini perlu di renovasi agar setiap ASN kita bekerja dalam kantor yang nyaman dan di lengkapi dengan fasilitas kantor karena untuk saat ini banyak ASN yang datang ke kantor hanya berdiri berdiri setelah itu mereka pulang karena tidak ada kursi atau meja yang bisah mereka gunakan untuk duduk sampai bekerja. Kadang mereka menumpang duduk di bidang bidang lain. Tapi yang berhubungan dengan kerja sama dan komunikasi serta perhatian pimpinan kepada bawahannya masih perlu di perbaiki.

Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat menjadi sumber kepuasan di dalam bekerja dan akan membrikan motivasi ASN agar tetap semangat mau bekerja dan menyelesaikan Tugas dan kewajibannya dengan baik maka kinerja nya otomatis akan bagus .

d. Kerja sama

Hasil wawancara dari pak kasubag umum tentang kemampuan pegawai DPMK supiori beliau mengatakan bahwa: Kemampuan pegawai itu sudah ada hanya dari pimpinan bagaimana dia sebagai pimpinan dapat melibatkan semua ASN yang ada pada dinas untuk mengikuti semua kegiatan yang ada pada istilanya pengorganisasian yang belum berjalan dengan baik.

Unsur kemampuan pegawai ASN DPMK merupakan unsur yang sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya pegawai di tuntut memiliki kemampuan .berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara yaitu kemampuan pegawai ASN sudah ada hanya dari pimpinan saja yang tidak melibatkan pegawai ASN tersebut untuk mengikuti setiap kegiatan yang ada di Dinas.DPMK supiori.

e. Sarana dan Prasarana Kerja.

Dalam menjalankan tugas pegawai ASN, sarana dan prasana merupakan faktor penting yang harus di perhatikan. hal ini antara lain berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja sesuai dengan sifat tugas yang harus di selesaikan betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan besar , disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, tanpa sarana dan prasarana yang memadai ASN tidak dapat bekerja.sehinga tingkat kemampuan dan ketrampilan yang memadai dari pegawai tidak akan berarti apa apa tanpa di dukung oleh kondisi kerja yang memadai. Faktor ini sangat penting mendapat perhatian khusus dan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten supiori. Di ketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana kerja pegawai ASN sangat terbatas sebagaimana yang di rasakan oleh kasubag umum

Bapak S.R hasil wawancara bagaimana kondisi sarana kerja yang tesdia dikantor: beliau mengatakan bahwa untuk sarana kerja dikantor tidak ada sehingga kadang kita mau kerjakan surat atau membuat absen harian pegawai ASN DPMK kita sealau kendala dengan

leptop dan print dan juga kertas dan lainlain. Perlenkapan dalam sub sub bidang masih banyak yang harus di lengkapi.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada Bab pembahasan, penulis mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat di definisikan Faktor-faktor yang mempengaruhi Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori yaitu: kepemimpinan. Disiplin pegawai, kemampuan pegawai, lingkungan kerja, sarana dan prasarana. Namun faktor yang paling signifikan yaitu terhadap kinerja aparatur sipil Negara dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung yaitu adalah dari faktor kepemimpinan.
2. Analisis kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori dapat berjalan dengan baik apabila pimpinan memiliki kesungguhan untuk memperbaiki kondisi faktor internal dan eksternal dari Kebutuhan pegawai tercapainya kebutuhan ini maka dapat membuahkan hasil yang baik atau kepuasan kerja dan mendorong motivasi tinggi pegawai untuk dapat mewujudkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Supiori yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi 2018 manajemen sumber daya teori konsep dan indikataor sasana publisn
Aubi Dalens 2017 Pengukuran Kinerja Herry Karateristik Pengukuran Kinerja.
Djunaedi. Sudiarti. Zainal Abidin, Ahmad. Metode Penelitian Sosial, Kota Solok-SumBar, PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 2024.
Mahmudi 2015 Manajemen Kinerja Sekstor Public Unit Penerbit Dan Percetakan Upp STIMY kpnYogyakarta.
Moelong 2017 Metodologi Penelitian Kualitatif, PT Remaja Rosda Karya Cetakan Ketiga Puluh Enam Bandung.
Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana Prenada Media Grup Jakarta
Manajemen Penilaian kinerja Karyawan Yogyakarta Penerbit gava media Edysitrisono 2016
Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untukmeningkatkan Kopentesnsi Kinerja dan Produktifitas Kerja
Pengertian Kinerja Menurut Para Ahl i Http/Fuhrend Blogpost Com 2017/21
Pengertian Kinerja-Indicator Indicator Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Para Alhi Agustus 2018. Preatsasi kerja berorientasi kedepan makasar media perkasa. Jurnal
Rismawati 2018 evaluasi kinerja penilaian kinerja atas dasar Rinda Jurnal Kata Logis Volume 5 : 23 Kinerja Pegawai Menggunakan SKP 2019 Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sualwesi tengah,
Soesilo Wibowo Jurnal Education Human Inora End Sosialsinces volume 4 nomor 3 tahun 2022 judul analisi kinerja pegawai kantor camat ,malinau selatan) Saragi Prabudi 2018 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Asnuniversitas Medan Denay.
Sigian Sondang, Manajemen Sumber Daya ManusiaJakarta Bumi Askara
Saifudin Dkk (2020: 105 Sistem Manajemen Kinerja)
Robbins, 2016: 260 Manajemen penilaian kinerja karyawan yogyakarta penerbit gayamedia, 2017: 127
Hasibuan 2017 Manajemen Sumber Daya Manuasia cetakanke 1 8
Revised Jakarta Bumi Askara Indah Herdiaya Tifajrin lukinmanul jurnal manajemen volume 13 nomor 2 tahun 2021 analisis kinerja pegawai seksretariat DPRD
Sondang P, Sianagan 2014 Manajemen SumberDaya Manusia Jakarta Bumi Askara.
Moelong 2017 Metodologi Penelitian Kualitatif PT Remaja Rosda Karya Cetakan Ketiga Puluh Enam Bandung
Telima Melvin Universitas Hasanudin Aparatur Sipil Negara Kurang Menyadari Tugasdan Funsinya.

Sadarmayanti (2017) Kinerja Organisasi Http // Recornia TranningWorpres 2012 08 2023
Kinerja Organisasi DiAkses 11 Agustus 2018.
Pasolong 2019: 202 Efalulasi Kinerja Mahmudi 2015 Manajemen Kinerja Sektor Publik
Yuwono 2022 PengukuranKinerja. Roberth Kaplan Pengukuran Kinerja subaltern Peraturan UUD
ASN 20 Tahun 2023