

Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor

Roberth Rumaropen¹, Amiruddin², Djunaedi³

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

e-mail: rumaropenroberth76@gmail.com¹, amir.iisipyapisbiak@gmail.com²,
haji.bosdjun.2011@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini; 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif untuk memperoleh data yang sesuai dengan fenomena, kejadian, peristiwa, dan menggambarkannya dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan yang sesuai dengan fakta yang ditemukan. Teknik pengumpulan data adalah melalui observasi, wawancara dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor dilihat dari unsur-unsur; Secara keseluruhan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terlihat baik, namun indikator tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara yang melekat pada TUPOKSI masing-masing bidang belum terlaksana secara optimal dikarenakan masih rendahnya tingkat kedisiplinan sehingga tugas tidak selesai tepat waktu sesuai dengan tanggung jawabnya dan juga masih kurangnya sarana dan prasarana pendukung, selain itu kepemimpinan pegawai Kantor Kecamatan Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja ASN yang ada. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN di Kantor Kecamatan Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor dalam pelayanan publik adalah 1). Faktor individu tentunya mempengaruhi kinerja pegawai, semua atribut individu tersebut pada akhirnya berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Faktor individu meliputi kompetensi, kemampuan melaksanakan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen dan motivasi. 2). Faktor kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi. Faktor kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pemimpin mampu mengarahkan bawahannya untuk selalu bekerja secara optimal.

Kata Kunci: *Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Kantor Distrik Aimando Padaido, Kabupaten Biak Numfor*

Abstract

The aim of this study; 1) To find out and analyze the performance of the State Civil Apparatus at the Aimando Padaido District Office, Biak Numfor Regency, 2) To find out and analyze the factors that influence the performance of the State Civil Apparatus at the Aimando Padaido District Office, Biak Numfor Regency. This type of research is qualitative descriptive research to obtain data that

corresponds to phenomena, incidents, incidents, and describe them in the form of written or spoken words that correspond to the facts found. Data collection techniques are through observation, interviews and document review. The research results show that; (1) Performance of the State Civil Apparatus at the Aimando Padaido District Office, Biak Numfor Regency as seen from the elements; Overall quality, quantity, implementation of tasks and responsibilities look good, but the indicators of responsibility as a State Civil Apparatus are attached to the TUPOKSI of each field which have not been implemented optimally due to the low level of discipline so that the task is not completed on time by the responsibilities and also There is still a lack of supporting facilities and infrastructure, besides that the leadership of Aimando Padaido District Office employees in Biak Numfor Regency needs to be improved in order to improve the performance of existing ASN. (2) Factors that influence the performance of ASN at the Aimando Padaido District Office, Biak Numfor Regency in public services are 1). Individual factors certainly influence employee performance, all of these individual attributes ultimately play a role in improving organizational performance. Individual factors include competence, ability to carry out tasks, knowledge, work attitude, commitment and motivation. 2). Leadership factors are very important in organizations. The leadership factor in this research is that the leader is able to direct his subordinates to always work optimally.

Keywords: *Performance, State Civil Apparatus, Aimando Padaido District Office, Biak Numfor Regency*

PENDAHULUAN

Menghadapi era modern yang cukup canggih dengan perkembangan teknologi dan persaingan dalam segala aspek, sangat di butuhkan kerja keras dari suatu lembaga / instansi. Untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut, sangat dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia (SDM). Maka setiap instansi pemerintah maupun swasta selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk kinerja yang dilakukan oleh pegawai adalah dalam bentuk pemberian layanan kepada masyarakat (pelayanan publik). Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan dengan aturan pokok dan tata cara yang telah di tetapkan.

Secara umum, kondisi yang dapat dilihat dalam pelaksanaan otonomi daerah yang berkaitan dengan fungsi pemerintahan (fungsi pelayanan) di hampir sebagian besar daerah (provinsi dan kabupaten) mengalami hal yang sama bahwa masyarakat lokal belum mendapatkan pelayanan yang optimal dari aparat birokrasi pemerintahan. Indikator-indikator ini terlihat dari adanya unjuk rasa, demonstrasi dan konflik vertikal di unit-unit kerja publik (unit kerja pemerintahan). Aparatur yang telah berpengalaman membutuhkan adanya peningkatan, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan serta pendidikan karena mereka sadar akan selalu ada metode atau cara yang lebih baik untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pada pasal (75) "penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir".

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah

sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot hingga perusahaan/instansi menghadapi masa krisis yang serius (Duru, dkk. 2021). Kinerja Pemerintah dalam lingkup organisasi adalah sebagai makro, tujuan dan cita-cita dalam harapan suatu organisasi yang diusahakan pencapaiannya dan perwujudannya melalui organisasi tersebut. Tercapainya sebuah efektivitas organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dilakukan penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik untuk itu perlu ditetapkan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggaraan Publik pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan masa lalu, untuk masa yang akan mendatang agar lebih baik dari pada saat ini. Dalam (Duru, dkk.2021), Tercapainya sebuah efektivitas organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban. Setiap organisasi tentu berharap para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, dan profesional. Dengan begitu, organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus berdaya saing tinggi, agar dapat menghasilkan kualitas pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor mempunyai kewenangan dalam mengembangkan dan meningkatkan organisasi, melalui kompetensi dan pengalaman sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian jelaslah bahwa ada keterkaitan yang signifikan antara kinerja aparatur dengan unjuk kerja yang diperlihatkan oleh Sumber Daya Manusia pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif untuk mendapatkan data yang sesuai dengan fenomena, kejadian, peristiwa, dan mendeskripsikannya berupa kata-kata tertulis atau lisan yang sesuai dengan fakta yang ditemukan. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti kinerja aparatur sipil Negara pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor yang dapat mendukung peneliti dalam mendapatkan data yang valid. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor berusaha mengetahui dan menganalisis realitas kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor. Pembahasan hasil penelitian menegaskan tentang berbagai komponen yang dibahas berdasarkan akumulasi analisis dan data yang ada sebelumnya yang dikaitkan dan didiskusikan dengan teori dan konsep yang ada, sehingga dapat menghasilkan berbagai argumentasi ilmiah di dalam laporan penelitian ini.

Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor.

Hasil Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Dalam konteks memahami lebih jauh tentang kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor, maka pada bagian berikut ini diuraikan unsur-unsur kinerja berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun pembahasan sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan. Pemberian nilai kualitas/mutu pekerjaan ini diberikan melalui pengamatan oleh atasan/pejabat penilai masing-masing.

Kualitas merupakan ukuran seberapa baik pekerjaan dilakukan, menurut Goesth dan Davis (dalam Pasolong, 2007:51) mengemukakan bahwa kualitas diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dimana yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan sering kali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Kualitas layanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi suatu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dipergunakan. Dalam mengukur kualitas pekerjaan ini dilakukan dalam tiga proses yaitu pada tingkat proses, tingkat output dan tingkat outcome, sehingga dalam mengukur kualitas pekerjaan tidak hanya terpaku pada outputnya saja. Tetapi bagaimana proses penyelesaian pekerjaan itu dan bagaimana tingkat outcomenya apakah akan memberikan manfaat kedepannya ataupun tidak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa nilai kualitas pekerjaan masing-masing pegawai dapat dikatakan secara keseluruhan adalah baik, walaupun beberapa pegawai masih menunjukkan kualitas yang masih kurang dalam pekerjaannya. Apabila seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar berarti mutu kerja pegawai itu terbilang baik. Apabila kualitas kerja yang buruk maka akan memunculkan kinerja yang kurang optimal atau bahkan menjadi buruk.

b. Kuantitas

Menurut Nurmasari (2017) kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang meliputi beban kerja yang dihasilkan dan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan yang dihasilkan.

Pembaharuan aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana

materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Dalam penilaian kuantitas pekerjaan ini, masing-masing dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas jabatannya selama satu tahun. Tugas dan pekerjaan tersebut dibagi menjadi tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu satu bulan, trimester, caturwulan, semester ataupun dalam kurun waktu satu tahun.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa untuk kuantitas dari beban pekerjaan yang diberikan terhadap masing-masing tidak menjadi masalah dan mampu diselesaikan oleh masing-masing pegawai. Sehingga tidak perlu mengurangi beban pekerjaan dan bahkan mungkin dapat diberikan tugas yang lebih. Namun lebih jauh dalam mengukur aspek kuantitas ini, tentunya tidak hanya dilihat dari seberapa banyak ataupun seberapa besar beban kerja yang diselesaikan oleh setiap tahunnya, tentunya harus dikaitkan dengan aspek kualitas, waktu dan biaya sehingga pada akhirnya dapat disimpulkan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing dapat dikatakan telah memenuhi harapan dan menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Tanggapan dari informan pada indikator kuantitas sudah baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semua tugas yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan, serta pegawai mampu untuk mengerjakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan. maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat. Tugas Pokok dan fungsi (TUPOKSI) merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundang-undangan pun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan yang harus atau wajib menanggung semua tanggung jawabnya. Bertanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti bertindak sebagai perwujudan

kesadaran dan kewajiban. Menurut Yaumi (2014:114) Tanggung Jawab adalah suatu kewajiban untuk melakukan atau menyelesaikan tugas (ditugaskan oleh seseorang, atau diciptakan oleh janji sendiri atau keadaan) yang seseorang harus penuhi, dan yang memiliki konsekuensi hukuman terhadap kegagalan. Kemudian menurut Mustari (2014: 19) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat dan lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara dan tuhan.

Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Tanggung jawab merupakan sebuah sikap yang di mana telah sangat dihargai di dalam masyarakat yaitu dikarenakan nilai tersebut telah memiliki kaitan dengan sebuah kesempurnaan, kepercayaan, kebaikan, solidaritas, kerja produktif, dan juga empati. Masih rendahnya semangat pegawai dalam menjalankan tugas, terkadang banyak pegawai yang menunda-nunda untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikannya ketika telah dalam keadaan terdesak waktu, sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Distrik Aimando Padaidido Kabupaten Biak Numfor

Sehubungan dengan permasalahan dalam penelitian maka faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Pada Kantor Distrik Aimando Padaidido Kabupaten Biak Numfor dalam meningkatkan pelayanan dilihat dari :

a. Faktor Individu

Faktor individu tentu mempengaruhi kinerja pegawai, semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Faktor individu diantaranya, kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi. Pada bagian berikut ini diuraikan aspek-aspek tersebut diatas berdasarkan hasil telaah dokumentasi, hasil pengamatan di lapangan serta hasil wawancara.

1) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Sumber daya manusia atau man power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Kemampuan adalah daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Perilaku dan sifat ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Kemampuan adalah, suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Pengembangan pribadi yang bermutu unggul secara sistematis boleh jadi merupakan salah satu strategi yang mesti diusung ketika suatu instansi bemimpi menjadi yang terbaik. Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni soft competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain.

Menurut Ayatullah Khumaini (2013) kemampuan pegawai yaitu dimana pegawai memiliki skill dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat diketahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Kemampuan pegawai di Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor masih perlu ditingkatkan, dilihat dari pencapaian kerja dari para pegawai yang masih kurang optimal, kemampuan pegawai dalam pengetahuan dan penguasaan dalam bidang komputer masih terbatas.

2) Pengetahuan

Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Kemampuan dapat diukur dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dari organisasi yang dapat berpengaruh terhadap keefektifan organisasi baik pimpinan tingkat atas, pimpinan tingkat menengah, pimpinan tingkat bawah maupun tenaga profesional. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian.

3) Sikap kerja

Menurut Sya'baniah et.al (2019) sikap dapat diketahui tentang pembentukan sikap, aspek-aspek yang terdapat dalam sikap dan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap. Dengan demikian maka sikap tidak terlepas dari ketiga hal tersebut. Lebih lanjut, menurut azwar dalam Sya'baniah et.al (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama dan faktor emosional.

Sikap kerja merupakan keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek. Sikap berkaitan dengan perilaku, persepsi, kepribadian. Salah satu yang termasuk sikap kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan bersumber dari berbagai faktor. Kepuasan menyangkut kondisi perasaan senang atau tidak senang seseorang, apabila harapan seseorang terpenuhi maka akan menimbulkan suatu perasaan puas sebaliknya apabila harapan tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Bekerja dengan rasa puas juga akan mempengaruhi seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat. Apabila instansi mampu menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya akan mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai terhadap instansi, sehingga kekuatan dan kelangsungan hidup instansi juga akan ikut terpelihara.

4) Komitmen

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan kantor daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Komitmen terhadap organisasi adalah sebuah ikatan psikologis antara individu dengan organisasinya. Definisi komitmen organisasi terdapat dua variabel yang berbeda yaitu Komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu; kontrak. Sedangkan, pengertian janji adalah perkataan yang menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat. Jadi komitmen berarti memiliki kualitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan janji. Biasanya istilah komitmen digunakan untuk hal-hal penting.

Menurut Eko Purnomo (2018) istilah komitmen sering dikaitkan dengan loyalitas, pengabdian dan dedikasi kepada organisasi dimana karyawan atau pegawai bekerja. Komitmen dalam setiap organisasi sangat diperlukan organisasi bagi karyawan atau pegawai yang mengabdikan diri kepada organisasi. Lebih lanjut, loyalitas aparatur atau pegawai sebagai anggota organisasi diharapkan mampu meningkatkan komitmen untuk mencapai derajat bagi aparatur atau pegawai yang bersangkutan. Komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan organisasi kerja. Komitmen merupakan suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya. Dimana pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

5) Motivasi

Menurut Fransiska (2018) motivasi merupakan pengertian umum dan bentuk kebutuhan seseorang untuk bertingkah laku, bagaimana perilaku dimulai, diaktifkan, dipertahankan, diarahkan dan diberhentikan. Motivasi dapat juga diartikan sesuatu jawaban mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dimulai adanya kebutuhan yang dirasakan, kemudian timbul kegunaan atau sasaran yang hendak dicapai, dan mencari usaha untuk mencapai sasaran, serta berakhir dengan kepuasan. Lebih lanjut, menurut Hasibuan dalam (Suprihati, 2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Nurmasari (2017) motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi seseorang dalam bekerja menentukan hasil atau kualitas pekerjaannya. Motivasi intrinsik yang berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dan makna pekerjaan akan memberikan kontribusi positif bagi seorang pegawai. Tugas dan pekerjaan tidak lagi dimaknai sebagai sebuah kewajiban tetapi dimaknai sebagai sebuah nilai ibadah dan peningkatan kualitas kehidupan. Disiplin berperan dalam membangun konsep kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengubah perilaku sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku yang sesuai dengan peraturan/ prosedur kerja. Hubungan motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja adalah apabila pegawai termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, dengan kepatuhan pada prosedur yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan faktor penggerak atau pendorong bagi seorang dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya. Dengan motivasi maka seorang dapat melakukan pekerjaan dan tugasnya secara berkesinambungan, untuk itu motivasi yang tinggi sangat diperlukan dan dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai di Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor membutuhkan motivasi dari pimpinan karena bisa membangkitkan semangat untuk bekerja bahkan menunjukkan prestasi kerja. Motivasi individu muncul dari dalam individu itu sendiri atau disebut motivasi intrinsik dan dapat pula berasal dari luar atau motivasi ekstrinsik. Pimpinan mengarahkan untuk memahami tugas-tugas yang menjadi kewajiban dan tanggung

jawab dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Pemimpin sebagai agent perubahan, menyediakan pengarahan, dukungan dan memastikan tujuan yang akan dicapai bagi setiap anggotanya.

b. Faktor kepemimpinan.

Menurut Eko Purnomo (2018) kepemimpinan adalah kekuasaan mempengaruhi untuk mengarahkan dan memotivasi pengikut kearah visi dan tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi. Lebih lanjut, menurut Fransiska (2018) pimpinan suatu lembaga adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain, mereka tidak menjalankan semua pekerjaan atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sendirian saja, tetapi meminta orang lain untuk menjalankannya, memberi dan mengarahkan tugas-tugas kepada bawahannya. Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua orang pegawai tetapi boleh jadi pada sebagian besar pegawai. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang pimpinan. Pimpinan seringkali mampu menjalankan fungsi manajerialnya, misalnya membuat keputusan yang baik tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan. Pimpinan misalnya tidak mampu berinteraksi dengan pegawai dan gagal memberi dorongan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap pegawai. Akibatnya bisa diduga, pegawai tidak bisa bekerja maksimal sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menegakan kedisiplinan dalam sebuah organisasi. Disiplin memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan berkualitas. Kepemimpinan transformasional memotivasi para pegawai untuk mencapai kinerja maksimal, dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai disiplin dalam bekerja. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka disiplin kerja semakin meningkat. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan akan mengarahkan pemimpin meningkatkan motivasi, moral dan kinerja para pegawai melalui berbagai mekanisme, termasuk menghubungkan pengertian tentang identitas diri dan identitas kolektif organisasi, menjadi teladan bagi yang bersangkutan, memberikan tantangan bagi untuk membangun inovasi yang lebih besar untuk pekerjaannya, sehingga dapat memahami kekuatan dan kelemahan dalam dirinya.

Faktor individu dan faktor kepemimpinan merupakan faktor yang cukup dominan yang mampu membentuk kinerja pegawai di Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor. Lebih utama kita menyadari bahwa kegiatan kerja sehari-hari dilakukan oleh individu, itulah sebabnya kajian-kajian terhadap kinerja dan penilaian kinerja, khususnya dalam konteks manajemen sumberdaya manusia, pada umumnya dikaitkan dengan atribut individu. Meski demikian, sekali lagi kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh apa yang dikerjakan pegawai tetapi juga dipengaruhi oleh sistem organisasi. Perilaku kepemimpinan seorang pemimpin yang notabene merupakan refleksi bagaimana pimpinan mampu membina, melatih dan mengarahkan pegawai. Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu

manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa individu di dalam situasi kerja. Pada tingkatan individu, karakteristik individu yang meliputi ciri pribadi atau biografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, ciri-ciri kepribadian, nilai, dan sikap serta tingkat-tingkat kemampuan dasar akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan megenai Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor yang dilihat dari unsur-unsur; kualitas, Kuantitas, Pemberian Tugas dan Tanggung Jawab secara keseluruhan terlihat baik namun pada indikator Tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara melekat pada TUPOKSI bidang masing-masing yang belum dilaksanakan secara optimal dikarenakan tingkat disiplin rendah sehingga tugas tersebut tidak tepat waktu diselesaikan tanggungjawan tersebut dan juga masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung, disamping itu kepemimpinan pegawai Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor perlu ditingkatkan dalam rangka memperbaiki kinerja ASN yang ada.
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Aimando Padaido Kabupaten Biak Numfor yaitu: 1). Faktor individu tentu mempengaruhi kinerja pegawai, semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Faktor individu diantaranya, kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi. 2). Faktor kepemimpinan sangat penting dalam organisasi. Pimpinan misalnya tidak mampu berinteraksi dengan pegawai dan gagal memberi dorongan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap pegawai. Akibatnya bisa diduga, pegawai tidak bisa bekerja maksimal sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan. Faktor kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pemimpin mampu mengarahkan bawahannya untuk senantiasa bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P., 2018., Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Armstrong, Michael., 2018., Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10., Diterjemahkan oleh Lita Yusron., Nusa Media, Bandung.
- Dessler. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources. Jilid 2. Jakarta. Prenhalindo.
- Deny Nofriansyah. 2014. Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan. Yogyakarta: Depublish.

- Desta Trianggoro, dkk. 2014. Analisis Kinerja Komisi Pemilihan Umum Kota Semarang.
- Djunaedi. Sudiyarti. Zainal Abidin, Ahmad. 2024. Metode Penelitian Sosial, Kota Solok-SumBar, PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Gunawan Imam. (2016). Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Greforius, Chandra, Fandy dan Tjiptono. (2016). Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, dan Penelitian). Yogyakarta: Andi.
- Hamali, A, Y., 2018., Pemahaman Sumber Daya Manusia, PT Buku Seru, Yogyakarta.
- Handayani, Ririn., 2020., Metodologi Penelitian Sosial, Trussmedia Grafika, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., 2020., Manajemen Sumber Daya Manusia., Bumi Aksara, Jakarta.
- Haeli. (2018). Manajemen aparatur sipil negara. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat
- Hambali, R., Da'i, Mohamad, & Ilmiyah, N. (2021). Etika profesi. CV. Argapana Media
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA.Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2014). Metodologi Penelitian Kualitati. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pandi, A. (2018:261). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator . Riau: Zanafa Publishing.
- Raharjo, M. M. (2022). Manajemen pelayanan publik. Bumi Aksara.
- Revida, E., Aisyah, S., & Florance, A. (2021). Manajemen pelayanan publik. Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Sutopo (ed). CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta Pustaka Baru.
- Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. Bali: Nilacakra.
- Suyono. 2018. Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manejemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dimana Sasaran Kerja Pegawai
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2021 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil