

*Receive* : 18 June 2023

*Revised* : 20 June 2023

*Accepted* : 21 June 2023

**Jurnal ADMINISTRATOR**

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.59

Vol. 5 No. 1, Juni 2023, Hlm. 1-7



## Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong

**\*Fachrul Reza**

*E-Mail* : [rezadakwah123@gmail.com](mailto:rezadakwah123@gmail.com)\*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Parigi Moutong. Tipe penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan studi pustaka. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang. Data yang terkumpul disaring dan dipilih berdasarkan kebutuhan data kemudian dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini menggunakan 3 indikator, yaitu Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan.

Berdasarkan Hasil Penelitian, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Inspektorat Daerah Parigi Moutong apabila diukur menggunakan tiga indikator hasilnya baik namun belum maksimal yakni prakarsa sebagian pegawai belum sepenuhnya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan tetapi kerjasama yang dimiliki pegawai terlaksana dengan baik dan kepemimpinan pegawai dapat dijadikan contoh karena setiap pegawai telah memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain, sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

**Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan**

## **LATAR BELAKANG**

Dalam organisasi pemerintah di Tekankan untuk dapat mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, Untuk mencapai tujuan bisnis, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih giat. Karena pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan harus memperhatikan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan sangat termotivasi untuk bekerja, mereka bekerja lebih keras. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja rendah kurang bersemangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan sulit menyelesaikan pekerjaannya. Pejabat sebagai unsur aparatur negara memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam rangka penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan sosial.

Hal ini sangat ditentukan oleh kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya, karena apapun bentuk pegawai dalam organisasi, merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. PNS juga merupakan pejabat negara yang mampu mendukung pembangunan daerah.

Pejabat tercantum dalam undang-undang n. 28. Diubah dengan undang-undang n. 8 Tahun 1974. 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian adalah unsur aparatur negara, pegawai negeri sipil, pegawai negeri yang setia kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah. Oleh karena itu diperlukan peningkatan kualitas, sikap dan perilaku aparatur agar menunjukkan komitmen penuh, kejujuran, tanggung jawab, keadilan dan kedisiplinan serta memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dalam menjalankan kewenangannya. oleh pemerintah sesuai dengan keinginan atau kebutuhan masyarakat.

Masalah kinerja pegawai, sering kali dihadapi banyak instansi pemerintah yang mana masalah yang dihadapi menyangkut tentang sarana dan prasarana, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga kurangnya pegawai yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian pekerjaan serta masalah mengenai kedisiplinan.

Jadi salah satu hal yang penting untuk menilai kinerja individu atau

pegawai adalah bagaimana kemampuan setiap pegawai dan memberikan pelayanan publik atau pelayanan kepada masyarakat secara umum, serta penataan struktur organisasi yang secara internal dibangun benar-benar melayani tujuan organisasi, sehingga diperlukan kecermatan dalam menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan keahliannya. Jika hal tersebut diperhatikan dengan baik, maka pegawai tentunya akan merespon dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan padanya.

Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dievaluasi dalam kaitannya dengan jadwal dan aktivitas kerja masing-masing karyawan. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan Keputusan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 "Tentang Penilaian Kinerja Profesional PNS". Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah kejujuran, kinerja, tanggung jawab, kepatuhan, loyalitas, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan. Melalui penilaian ini, setiap karyawan dapat menentukan strateginya sendiri untuk semua urusan administrasi, seperti gaji, promosi, tindakan disipliner atas pelanggaran personel, dll.

Dalam hal kinerja, ini terkait erat dengan orang yang mengendalikannya - orang, bukan orang lain. Orang memainkan peran penting dalam kinerja tugas mereka dan peran orang sangat penting dalam organisasi karena

orang merupakan aset potensial dan sumber kekuatan untuk memajukan bisnis organisasi.

Diperlukan efisiensi yang lebih besar dari sumber daya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat dan memberikan pelayanan publik.

Untuk itu, Inspektorat Daerah Moutong Kabupaten Paris sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang inspektur yang melapor dan melapor kepada bupati melalui sekretaris daerah berupaya untuk meningkatkan kinerja aparaturnya. melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja yang optimal diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena menurut pengamatan awal, kinerja pegawai inspeksi daerah biasanya tidak optimal ketika ada pegawai yang tidak banyak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dan tidak mengetahui tugasnya dengan baik. disiplin waktu. Dalam hal ketidakpatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, disiplin kerja adalah pemenuhan kontrak kerja oleh karyawan.

Fenomena inilah yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian dengan judul "Analisis

Kinerja Pegawai Negeri Sipil  
Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi  
Moutong”

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah bersifat deskriptif dikarenakan penelitian ini hanya mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif berpusat pada perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

Menurut Sugiyono (2011:29) mendefinisikan bahwa Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi. Menurut Kuswarno (2009:1) yaitu merefleksikan pengalaman langsung manusia, sejauh pengalaman secara intensif berhubungan dengan suatu objek. Dalam konteks penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan fenomenologi.

## **PEMBAHASAN**

### **KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL INSPEKTORAT DAERAH DI KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

Fokus kajian penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Daerah Di Kabupaten Parigi Moutong, dalam pengukuran kinerja diperlukan beberapa indikator yang akan dijadikan acuan sebagai literatur dalam penilaian prestasi kerja, dalam hal ini literatur yang digunakan yaitu berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil yaitu dari delapan Indikator penilaian, tiga diantaranya menurut peneliti paling penting karena ketiga indikator tersebut merupakan indikator yang sangat menunjang terbentuknya kinerja yang baik, ketiga indikator tersebut adalah Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan.

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong apabila diukur dengan indikator kerjasama, hasilnya tergolong baik. Kenyataannya yang Peneliti temui di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, kerjasama yang dilakukan pegawai benar terlaksana dan dari hasil wawancara, ke lima informen juga mengatakan kerjasama Pegawai Negeri Sipil di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong berjalan dengan baik.

2. Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong jika diukur dengan indikator Prakarsa hasilnya cukup baik, karena masih ada pegawai yang belum memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas dan harus menunggu arahan dan perintah dari atasan tetapi sebagian pegawai juga sudah memiliki prakarsa yang baik dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu arahan atau perintah dari atasan.
3. Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong melalui indikator Kepemimpinan sudah menunjukkan hasil yang baik, sehingga kepemimpinan yang dimiliki pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sudah memiliki kinerja yang baik.

## **FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI**

Upaya pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya seringkali dipengaruhi oleh banyak hal, baik faktor penghambat maupun faktor pendukung, adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja yaitu:

1. Faktor Pendukung
  - a. Secara Kemampuan pegawai sudah memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya, pegawai

sudah mampu melakukan kerjasama yang baik dengan pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas.

- b. Motivasi yang diberikan Inspektur Daerah terhadap peningkatan kinerja pegawai sudah baik, memberikan teladan baik serta memperhatikan dan mendorong kemajuan pegawai serta mampu mengemukakan pendapat dengan jelas kepada pegawai dan bersedia mempertimbangkan saran-saran dari pegawai

## **2. Faktor Penghambat**

- a. Tingkat inisiatif yang dimiliki pegawai kurang baik dalam menjalankan tugas.
- b. Kurangnya kedisiplinan kerja dalam melaksanakan tugas sehingga pegawai lebih santai dalam menyelesaikan tugas pokok meskipun terselesaikan akan tetapi tidak tepat waktu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menyimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong yang meliputi kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan dikategorikan terlaksana cukup baik. Pegawai sudah mengetahui tugas pokok dan fungsinya, melaksanakan kerjasama serta kepemimpinan yang baik dalam mengemukakan pendapat dengan jelas kepada orang lain dan bersedia mempertimbangkan saran-saran pegawai lainnya, akan tetapi inisiatif yang dimiliki pegawai masih kurang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

- b. Adapun faktor yang mendukung kinerja pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong meliputi kemampuan pendidikan pegawai dalam pengetahuan tugas pokok dan motivasi yang baik dari pimpinan yang memberikan teladan yang baik. Sedangkan faktor yang menghambat meliputi: kurangnya inisiatif dan kurangnya disiplin kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwi, Syarifudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE UGM
- [2] Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Perfurmance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Develoment.
- [3] Dwiyanto, Agus. 2006. *Penilaian Reformai Birokrasi Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- [4] Hadari Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University. Yogyakarta
- [5] Hendry S, 2001. *Manajemen SDM*, YPKN : Jakarta
- [6] Keban Jeremias, T. 1995. ( *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan* ), Makalah, Seminar Sehari, Fisipol UGM, Yogyakarta. Hal. 12
- [7] Kumorotomo, Wahyudi. 2005. *Manajemnen Pelayanan Publik*. PT. Radja Grafindo Persada: Jakarta. Hal.105.
- [8] Kuswarno, Engkus. 2009. *Metodologi Penelitian Fenomenolog : Konsepsi, Pedoman, dan Contoh Penelitian*. Bandung : Widia Padjajaran.
- [9] Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong Tahun 2013

- [10] Mahsun, Muhammad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPTE
- [11] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya : Bandung
- [12] Miles dan Huberman. 2007 hal. 16-17 dalam buku *Pemanduan Penyusunan Proposal Penelitian dan Skripsi 2011*
- [13] Ndraha T, 2003. *Kybernnology Ilmu Pemerintahan*. Rineka Cipta Jakarta
- [14] Pabundu, Moh. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Bumi Aksara : Jakarta
- [15] Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negari Sipil
- [16] Perwirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPTE : Yogyakarta
- [17] Robert L. Mathis, 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba Empat: Jakarta. Hal.378.
- [18] Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Bumi Aksara. Jakarta
- [19] Satori, Komariah, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- [20] Siagan, Sondang. 2001. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- [21] Skripsi Amirullah Akbar. 2007. Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Masyarakat Di Kantor Kelurahan Besusu Barat Kecamatan Palu Timur Kota Palu
- [22] Skripsi Hendro Dwi Cahyanto. 2006. Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Sausu Kabupaten Parigi Moutong
- [23] Sudarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Prosuktifitas Kerja. CV Mandar maju : Bandung
- [24] Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- [25] Timpe, A. Dale. *Kinerja (Performance)*. PT. Glex Media Komputido, Jakarta. 1992. Hal. 92
- [26] Undang-Undang No. 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- [27] Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pedoman pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- [28] Veithzal, Rival. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Hal. 309
- [29] Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang. Bayu Media Publishing