

**STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPIL (PNS) DI KANTOR CAMAT SAMBOJA  
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Dina Yuni Aditya**

**eJournal Administrasi Negara  
Volume 1, Nomor 1, 2013**

## **STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR CAMAT SAMBOJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Dina Yuni Aditya<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara serta untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang menghambat dan mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder yang berkaitan dengan situasi dan kondisi empiris Kinerja Pegawai. Penulis juga menggunakan penelitian observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan analisis kualitatif dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yang dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keahlian, disiplin dan tanggung jawab secara keseluruhan sudah cukup baik Akan tetapi ada beberapa hal yang harus dapat dioptimalkan lagi sehingga Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara dapat lebih baik lagi.*

**Kata Kunci :** *Kinerja, Kualitas, Kuantitas, Keahlian, Disiplin, Tanggung Jawab, Kecamatan Samboja*

### **Pendahuluan**

#### ***Latar Belakang***

Berkenaan dengan pelaksanaan otonomi daerah yang telah memberikan warna dan pengaruh pada perkembangan administrasi publik yaitu menempatkan kembali fungsi aparatur pemerintahan selaku pelayan publik (*public servant*), maka dibutuhkan aparatur pemerintahan yang mempunyai kualitas SDM berintegritas tinggi, menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moralitas yang kental dengan kejujuran, kesetiaan, komitmen, serta menjaga keutuhan pribadi. Sehingga diharapkan mampu menjadi kader-kader bangsa dengan SDM yang memiliki produktivitas tinggi dan bertanggungjawab terhadap

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: adityach@gmail.com

amanah pekerjaan yang diterima serta mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan mendukung terpenuhinya kebutuhan masyarakat. Sebagaimana seperti yang termuat dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat 1 yang berbunyi: “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan”. Kualitas aparatur negara yang demikian dipahami menjadi kebutuhan yang tidak dapat dielakkan, baik dengan maksud meningkatkan keberhasilan pembangunan nasional maupun agar lebih mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cara yang lebih mudah dan hasil yang lebih baik.

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Kecamatan adalah salah satu bentuk organisasi yang memiliki tujuan dimana merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten/kota yang memiliki fungsi kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian, yang tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan serta memiliki tugas untuk memberikan pelayanan publik sesuai dengan aturan yang berlaku serta sebagai wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah. Dan Pegawai Negeri Sipil merupakan motor penggerak dalam sebuah instansi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan pelaksana kerja (abdi Negara) serta menjadi abdi masyarakat. Sebagai abdi negara, Pegawai Negeri Sipil diharapkan juga aparatur pemerintahan dapat dan mampu memainkan peranan sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana dalam jalannya kegiatan pemerintahan, dan pembangunan. Dan sebagai abdi masyarakat, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik (prima) dan seoptimal mungkin kepada masyarakat sehingga apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Samboja, sehingga penulis pun memilih judul skripsi : “Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara”.

### ***Perumusan Masalah***

1. Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara ?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara ?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor penghambat dan pendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Kinerja Pegawai***

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Menurut Timpe (2001:19) dalam buku Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja (*performance*) menyebutkan bahwa “kinerja merupakan prestasi kerja seorang karyawan”. Hal ini kemudian didukung oleh Hasibuan (2002:105) menyatakan bahwa, “kinerja adalah suatu hasil yang didapat dari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary yang dikutip Sedarmayanti (2010:259), kinerja (*Performance*) berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa arti, sebagai berikut:

1. *To do or carry out execute*, (melakukan, menjalankan, melaksanakan).
2. *To discharge of fulfil; as a vew*, (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar).
3. *To portray as character in a play*, (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan).
4. *To render by the voice or musical instrument*, (menggambarkannya dengan suara atau alat music).
5. *To execute or complete an undertaking*, (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab).
6. *To act a part in a play*, (melakukan suatu kegiaiatn dalam suatu permainan).
7. *To perform music*, (memainkan atau pertunjukan music).
8. *To do what is expected of person or machine*, (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Dari definisi tersebut Sedarmayanti (2010:260) menyimpulkan bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Selanjutnya Sedarmayanti (2004:53) juga mengemukakan “Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam kerjanya.”

Adapun pengertian kinerja pegawai, yang dikemukakan oleh Sinambela (2006:136) yang mendefinisikan “kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu”. Hal ini pun semakin diperjelas oleh Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Untuk itu, maka dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dimana

pegawai perlu berada pada kondisi unggul yang artinya mampu mewujudkan perubahan dengan secara inovatif dan proaktif.

Indikator kinerja sendiri merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja/pegawai yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator menurut Sedarmayanti (2010:198) adalah “ukuran kuantitatif/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2003:135) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang bisa dijadikan ukuran kinerja, antara lain : (1) *Quality*, (2) *Quantity*, (3) *Timelines*, (3) *Cost Effectiveness*, (4) *Need for Supervisor* dan (5) *Interpersonal Impact*. Kemudian Gomes (2003:142), menjelaskan ukuran-ukuran kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of Work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work*: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
4. *Cooperation*: Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
5. *Dependability*: Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
6. *Initiative*: Semangat untuk tetap melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
7. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Selanjutnya Dharma (2003:355) dalam bukunya Manajemen Supervisi, mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kemudian Mangkunegara (2009:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan lebih mengembangkan ukuran kinerja yang terdiri dari;

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
3. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan karyawan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
4. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Adapun beberapa indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2010:377) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

1. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, insiatif, komunikasi dan kerjasama.
3. Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku pegawai meliputi kepribadian dalam hal ini disiplin dan tanggung jawab.
4. Kepemimpinan yaitu aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Selain itu Hasibuan (2006:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja sebagaimana yang tercantum dalam DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan/keterampilan dan tanggungjawab.

Beberapa aspek-aspek yang dinilai kinerja tersebut merupakan penilaian yang akan menentukan standar pekerjaan dan kinerja dalam suatu organisasi individu/ tim. Standar pekerjaan dan kinerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan elemen kritis yang menggambarkan apa yang harus dilakukan. Standar kinerja terfokus pada seberapa baik tugas yang dilaksanakan. Agar berdaya guna, setiap standar/kriteria harus dinyatakan secara cukup jelas sehingga pimpinan dan bawahan atau unit kerja mengetahui apa yang diharapkan dan apakah telah tercapai atau tidak.

### ***Pegawai Negeri Sipil (PNS)***

Menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa “Pegawai negeri adalah

setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah aparatur negara yang diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### ***Definisi Konsepsional***

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatasan untuk menggambarkan fenomena terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pencapaian hasil kerja yang semaksimal mungkin dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan aturan pokok dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keahlian, disiplin dan tanggung jawab pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Sesuai dengan judul dari penelitian ini maka jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan faktor-faktor yang tampak atau sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

#### ***Fokus Penelitian***

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka fokus penelitian dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara dengan sub fokus penelitian dapat ditetapkan sebagai berikut :
  - a) Kualitas Kerja, yang terdiri dari kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - b) Kuantitas Kerja, yang terdiri dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
  - c) Keahlian, yang terdiri dari pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan kerjasama
  - d) Disiplin

- e) Tanggung jawab
2. Faktor-faktor penghambat dan pendukung Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

### ***Lokasi Penelitian***

Sesuai dengan judul yang di ambil oleh penulis, maka penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

### ***Instrumen Penelitian***

Berdasarkan teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini maka instrumen penelitian yang digunakan adalah peneliti sendiri, tape recorder serta kamera, pedoman wawancara dan catatan lapangan.

### ***Jenis dan Sumber Data***

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling yaitu *Purposive Sampling* sehingga yang dipandang sebagai *key informan* adalah Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara dan informan lainnya adalah pegawai-pegawai Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara dan *Accidental Sampling* dimana dalam penelitian ini informan yang dimaksud adalah Masyarakat.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang bersifat Kualitatif.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Untuk melengkapi hasil penelitian ini, penulis memerlukan data sebagai pendukung keseluruhan terhadap penulisan proposal ini dalam mencari dan mengumpulkan data-data tersebut. Adapun tahap-tahap proses pengumpulan data dalam usaha menyimpulkan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Proses *Getting In* (memasuki lokasi)

Proses memasuki lokasi penelitian ini diawali dengan datang ke lokasi penelitian dan memperkenalkan diri kepada pihak-pihak yang berada di lokasi penelitian, yakni para pegawai di kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Pada tahap ini yang diutamakan adalah bagaimana peneliti dapat diterima dengan baik pada waktu memasuki setting area.

2. Proses *Getting Along* (ketika berada di lokasi penelitian)

Dalam tahap ini penulis sudah masuk dalam penelitian, penulis berusaha untuk melakukan hubungan lebih erat dengan subyek penelitian yaitu berusaha mencari informasi yang lengkap serta memberikan masukkan-masukkan bagi subyek penelitian. Berdasarkan informasi yang diperoleh, peneliti mencoba memahami, menafsirkan dan mencoba untuk membuat pemaknaan baru atas informasi yang didapatkan oleh peneliti tersebut.

3. Proses *Logging to Data* (pengumpulan data)

Pada proses ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yang terdiri dari :

- a) Wawancara
- b) Observasi
- c) Dokumentasi

***Teknik Analisis Data***

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh, kemudian dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (2007:20) bahwa “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas”, maka dalam analisis data deskriptif kualitatif mencakup sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Yaitu merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

2. Penyederhanaan Data

Yaitu proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa.

3. Penyajian Data

Yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan. Penyajian data ini bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

4. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Yaitu merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

***Keabsahan Data***

Menurut Satori dalam buku Metodologi Penelitian Kualitatif (2009:164-174), ada empat kegiatan untuk mengecek keabsahan data dalam penelitian ini. Yaitu Derajat Kepercayaan (*Credibility*), Keteralihan (*Transferability*), Kebergantungan (*Dependability*) dan Kepastian (*Confirmability*).

## **Hasil Penelitian**

### ***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***

Kantor Camat Samboja merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Kutai Kartanegara, yang mulai melaksanakan kegiatan sejak tahun 1985. Pada awal masa kerjanya, Kantor Camat Samboja terletak di Jalan Balikpapan – Handil II RT. 01 No. 40 Kelurahan Sei Seluang Kecamatan Samboja yang sekarang menjadi lokasi Kantor Kelurahan Sei Seluang Kecamatan Samboja. Namun pada tahun 2006, Kantor Camat Samboja berpindah lokasi dan sampai sekarang terletak di Jalan Balikpapan – Samboja RT 1 No 24 Kelurahan Kuala Samboja Kecamatan Samboja.

### *Visi dan Misi Kecamatan Samboja*

Adapun visi dan misi Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai berikut:

#### **VISI**

Pelayanan Prima Menuju Terwujudnya Masyarakat Yang Sejahtera dan Berkeadilan.

#### **MISI**

1. Peningkatan etos kerja aparatur kecamatan (mutu, disiplin dan profesionalisme) dalam rangka pelayanan prima.
2. Tercapainya target kinerja kecamatan melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, evaluasi berkala dan peningkatan sarana/prasarana.
3. Terwujudnya tertib di bidang administrasi kependudukan dan pertanahan.
4. Terwujudnya ketentraman dan ketertiban masyarakat dari segi keamanan, penegakan hukum, penanggulangan bencana serta kepatuhan warga terhadap regulasi dan peraturan daerah.
5. Menumbuhkan sentra perekonomian/ usaha rakyat, pemanfaatan sumber daya alam yang berwawasan lingkungan, yang terencana, terarah dan berkesinambungan.
6. Meningkatkan kualitas dan daya saing menuju sumber daya manusia yang unggul dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
7. Inventarisasi dan optimalisasi penggunaan kekayaan/ aset daerah dan peningkatan/ pengadaan sarana dan prasarana umum.

### *Keberadaan Pegawai dan Sarana Prasarana*

Aset penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah 26 orang. Adapun daftar pegawai negeri sipil (PNS) Kecamatan Samboja berdasarkan tingkat pendidikan formal dan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Daftar Pegawai Kantor Camat Samboja Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin**

No	Jenis Pegawai	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1	Pegawai negeri sipil (PNS)	SD	-	-	-
		SLTP	1	-	1
		SLTA	3	2	5
		Diploma III	-	-	-
		Strata I	8	6	12
		Strata II	3	-	-
		Strata III	3	-	-
Jumlah			26		

Sumber : Data PNS Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2012

Sedangkan sarana dan prasarana adalah salah satu kelengkapan yang akan mendukung terlaksanannya kerja di suatu organisasi/instansi maupun lembaga. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara meliputi gedung kantor yang sudah cukup representatif untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi seperti yang diamanatkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara nomor 14 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Kutai Kartanegara, sarana transportasi yang dapat digunakan untuk operasional kegiatan Kecamatan Samboja, dan peralatan kantor yang sudah cukup memadai walaupun ada sebagian unit yang rusak.

### ***Pembahasan***

#### ***Kualitas Kerja***

Berdasarkan dengan gambaran konsep kualitas kerja, maka kualitas kerja yang dihasilkan dari pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara masih perlu ditingkatkan lagi khususnya segi kerapian kerja yang masih perlunya diadakan perbaikan mengenai kerapian kerja terkait file-file data-data yang masih kurang teratur dan juga dari ketelitian/kesalahan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan terutama terkait pekerjaan baru serta kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti penginputan data. Sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan bagi masyarakat yang berurusan/meminta pelayanan di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

#### ***Kuantitas Kerja***

Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan". Dengan

demikian, maka kuantitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara selama ini belum cukup maksimal. Jika diberikan penilaian maka penilaian untuk kuantitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara hanya sebesar 60 %. Sedangkan 40 % nya masih tergantung dari arahan dan perintah pimpinan serta situasi dan kondisi yang ada.

#### *Keahlian*

Keahlian pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Kantor Camat Samboja jika dilihat dari pengetahuannya masih perlu diadakan perbaikan lagi terkait masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya walaupun pengalaman juga mempunyai andil yang penting. Sedangkan keahlian pegawai jika dilihat dari inisiatif, komunikasi dan kerjasama pegawai maka dapat diketahui bahwa hal tersebut di Kantor Camat Samboja sudah cukup baik. Ini bisa dilihat dari tingginya inisiatif pegawai, komunikasi antar pegawai dengan pimpinan maupun antar pegawai yang terjalin dengan baik serta tingginya rasa kepedulian diantara pegawai untuk bekerjasama saling membantu dalam hal menyelesaikan pekerjaan dengan tetap memperhatikan aturan dan regulasi yang berlaku.

#### *Disiplin*

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa masih terdapat kekurangan dalam hal kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Kantor Camat Samboja yaitu masih ada pegawai yang tidak mematuhi jam kerja kantor. Adapun yang melatar belakangi hal ini adalah situasi dan kondisi Kantor yang memaksa pegawai negeri sipil (PNS) Kantor Camat Samboja untuk berada di luar kantor serta kurangnya penegakkan disiplin oleh pejabat yang berwenang yang seharusnya dapat mengontrol dan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai negeri sipil (PNS) yang melakukan tindakan tidak disiplin.

#### *Tanggung Jawab*

Berdasarkan dengan gambaran konsep tanggung jawab maka dapat diketahui bahwa tanggung jawab pegawai khususnya pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja masih harus diperbaiki lagi karena ada beberapa unsur-unsur tanggung jawab lainnya yang belum dijalankan dengan baik oleh pegawai khususnya pegawai negeri sipil (PNS) yaitu terkait dengan tanggung jawab terhadap penggunaan wewenang yang diberikan, tanggung jawab pegawai terhadap kewajibannya sebagai pekerja yang menaati peraturan kantor serta tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya yang berhadapan langsung dalam melayani masyarakat.

### *Faktor Penghambat*

1. Kurangnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Masalah suasana atau lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti suasana gaduh dari pegawai-pegawai lain yang ada diruangan.

### *Faktor Pendukung*

1. Pelatihan dan pengembangan pegawai melalui bimtek atau bimbingan teknik, diklat maupun pendidikan lain/kursus yang diikuti oleh pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing.
2. Kelengkapan peralatan dan teknologi yang ada di Kantor Camat Samboja dirasakan cukup mampu menunjang dan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara saat ini masih harus diperbaiki lagi. Hal ini ini disebabkan karena masih ada beberapa indikator dari kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yang belum optimal, seperti kualitas kerja baik dari segi kerapian kerja terkait file-file data-data yang masih kurang teratur maupun ketelitian/kesalahan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kuantitas kerja dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai masih tidak menentu dan ketepatan waktu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang masih tergantung dari arahan dan perintah pimpinan serta situasi dan kondisi yang ada, keahlian meliputi pengetahuan dimana penempatan kerja pegawai belum disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai sedangkan untuk keahlian dari segi inisiatif, komunikasi dan kerjasama terjalin dengan baik. Untuk Indikator disiplin masih terdapat kekurangan dimana masih ada pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin seperti tidak menaati jam kerja kantor, serta tanggung jawab pegawai khususnya pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara juga masih harus diperbaiki karena masih ada beberapa unsur-unsur tanggung jawab lainnya yang belum dijalankan dengan baik.
2. Faktor penghambat dalam kinerja pegawai adalah kurangnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Kantor Camat Samboja dan masalah suasana atau lingkungan kerja yang kurang nyaman. Sedangkan Faktor pendukung terdiri pelatihan dan pengembangan pegawai melalui bimtek atau bimbingan

teknik, diklat maupun pendidikan lain/kursus yang diikuti oleh pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing juga kelengkapan peralatan dan teknologi yang ada di Kantor Camat Samboja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pihak Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara khususnya para pegawai perlu melakukan penyusunan ulang mengenai file-file data sesuai dengan klasifikasinya sehingga menimbulkan kesan yang rapi dan juga memudahkan pegawai ketika akan mencari berkas file data yang diperlukan serta pegawai perlu melakukan pengecekan ulang dalam melaksanakan pekerjaan terutama mengenai penginputan data baik data pekerjaan maupun yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat meminimalisir tingkat kesalahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pimpinan harus selalu mengingatkan pegawai dan memberikan petunjuk serta arahan-arahan kepada pegawai agar banyaknya pekerjaan yang ada dapat diselesaikan waktu dan target yang telah ditentukan sebelumnya serta dapat juga dilakukan penilaian-penilaian langsung dari pimpinan kepada pegawai, agar pegawai lebih termotivasi dalam meningkatkan kuantitas kerja.
3. Diperlukan adanya rotasi pegawai perbagian dengan memperhatikan latar belakang pendidikan serta keahlian pegawai. Hal ini akan menambah pengalaman bagi para pegawai sehingga pegawai dapat menguasai semua jenis pekerjaan yang ada.
4. Pihak Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara perlu memberikan sanksi yang lebih tegas sehingga dapat membuat efek jera kepada pegawai agar tidak mengulangi tindakan tidak disiplin serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
5. Pihak Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara perlu memberikan usulan kepada pemerintah daerah mengenai hal tersebut agar bisa dilakukan penambahan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) baik melalui rotasi pegawai negeri sipil (PNS) dari instansi lain maupun melalui pengangkatan pegawai honorer yang sedangkan bekerja di Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.
6. Pihak Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara perlu memperbaiki suasana lingkungan kerja dengan cara menertibkan pegawai dalam arti memberikan arahan kepada pegawai yang mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang bekerja.

**Daftar Pustaka**

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi I)*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama
- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman. 2007. *Analisa Data Kualitatif : Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-PRESS)
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance: Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Timpe, A. Dale. 2001. *Kinerja (Performance) Seri Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: PT. Gramedia

**Dokumen – Dokumen :**

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974