

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN PALARAN KOTA SAMARINDA

Nova Selvia Hutasoit¹

Abstrak

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda dibawah bimbingan Dr. Farhanuddin Jamanie, M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Santi Rande, M.Si selaku pembimbing II, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Selain itu untuk mendeskripsikan faktor penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, dimana instrumen utama dalam penelitian adalah peneliti sendiri. Sumber data yang digunakan dalah sumber data primer dan data sekunder yang berkaitan dengan situasi dan kondisi empiris Kinerja Pegawai. Penulis juga menggunakan penelitian observasi, wawancara dan dokumentasi guna memperoleh data primer mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Dengan berdasarkan data yang ada penulis berupaya menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang ada.

Berdasarkan analisis kualitatif dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda yang dinilai dari produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas secara keseluruhan sudah cukup baik. Akan tetapi ada beberapa hal yang harus dapat dioptimalkan lagi sehingga Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda dapat lebih baik lagi.

Kata Kunci: *Kinerja, Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas, Kecamatan Palaran, Pegawai Negeri Sipil*

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: novaselvia115@yahoo.com

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur negara sipil sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut.

Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil jarang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara rutin. Tidak jarang yang sudah bekerja lebih dari 8 tahun, pendidikan yang didapat baru pra jabatan, yang memang wajib bagi Calon Pegawai Negeri Sipil akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Penetapan Kinerja Kantor Camat Palaran Kota Samarinda, dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi kepada hasil. Rencana kinerja yang telah ditetapkan merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi dan menjadi dasar penilaian dalam evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun anggaran.

Dan yang menjadi permasalahan dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda antara lain yaitu, Pegawai Negeri Sipil yang tidak terampil atau tidak berkompeten dibidangnya, masih adanya pegawai tidak paham menggunakan ilmu teknologi (gaptek), kurangnya pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan ilmu dan wawasannya. Serta masih banyaknya pegawai yang memiliki mental pemalas, dan lebih memilih santai dalam jam kerja, dan melimpahkan sebagian pekerjaan kepada pegawai lain.

Untuk memperbaiki kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan yang telah dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda, untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui kinerja para Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda, penelitian ini juga diharapkan akan menjelaskan faktor-faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Dari hal diatas maka dipilihlah judul “Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda”.

Rumusan Masalah

Dari hasil uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka diperoleh suatu perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan palaran Kota Samarinda?

2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas sehingga tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

Demikian pula penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan kegunaan antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan saran untuk mengembangkan teori-teori tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran dalam menjalankan tugas dan fungsinya
 - b. Sebagai sumbang pemikiran dan informasi pada pihak yang memerlukan.
 - c. Sebagai bahan perbandingan dan dasar bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan penelitian
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk memberikan sumbang saran bagi Kantor kecamatan Palaran Kota Samarinda, terkait pelaksanaan-pelaksanaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil diinstansinya dan memberikan saran berupa referensi bagi pembaca yang mungkin berminat untuk penelitian lebih lanjut dan mendalam
 - b. Untuk proses pembelajaran dan menganalisis masalah secara ilmiah
 - c. Menemukan jawaban atas masalah atau kendala yang ada didalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. (Sedarmayanti, 2008:13).

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (LAN-RI dalam Pasolong, 2010:175).

Selanjutnya bahwa Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Pasolong, 2010:176). Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambela dkk. dalam Pasolong, 2010:176).

Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil, menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan (Negeri) berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Kecamatan

Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia. Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin seorang camat.

Menurut UU No. 32 Tahun 2004, Kecamatan adalah wilayah kerja Camat selaku Perangkat Daerah Kota/Kabupaten.

Peran camat ini sangat penting dan sangat strategis dalam mendukung terlaksananya otonomi daerah, apalagi saat ini Kecamatan bukan lagi sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat, melainkan kecamatan diberlakukannya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, adalah merupakan unsur perangkat daerah yang menerima pelimpahan wewenang dari Bupati/Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah dan pemerintahan umum.

Definisi Konsepsional

Definisi Konsepsional digunakan untuk mempermudah pemahaman terhadap konsep-konsep dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. adapun yang menjadi indikator kinerja: Produktivitas, Kualitas layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang abdi negara (Pegawai Negeri Sipil) pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat pospositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawan adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis

data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2010:15).

Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam sebuah penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi. Sehingga dengan pembatasan studi tersebut akan mempermudah peneliti dalam mengambil data dan mengolah sehingga menjadi kesimpulan. Sehingga dari penjelasan tersebut yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

- 1) Kinerja Pegawai dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Produktivitas
 - b. Kualitas Layanan
 - c. Responsivitas
 - d. Responsibilitas
 - e. Akuntabilitas
- 2) Faktor penghambat Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Sumber dan Jenis Data

Penunjukkan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana metode ini digunakan dengan cara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang dianggap dapat mewakili karakteristik populasi dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa informan yang telah ditetapkan memiliki kompetensi, pengetahuan yang cukup, dan kredibilitas yang baik untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Atas dasar pertimbangan untuk menggunakan teknik *purposive sampling* ini maka yang menjadi *key informan* dalam penelitian ini yaitu Camat Palaran. Kemudian yang menjadi informannya yaitu Sekcam, Staf PNS dan masyarakat Adapun jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini, meliputi :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui narasumber dengan melakukan Tanya jawab langsung dengan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan permasalahan penelitian yang akan diteliti
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi, antara lain :
 - a. Dokumen-dokumen, yaitu laporan evaluasi untuk mempelajari laporan serta arsip yang berhubungan dengan penelitian.
 - b. Buku-buku ilmiah, yaitu hasil penelitian yang relevan dengan indikator penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penulisan penelitian, penulis menggunakan beberapa langkah, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu pemanfaatan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data dengan mempelajari bahan literatur yang terkait dengan judul penelitian ini
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian dengan menggunakan teknik, yaitu observasi, informan (wawancara), dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Data Model Interaktif (*Interactive Model of Analysis*) yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman Adapun penjelasan dari model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengumpulan data/Data collection
Pengumpulan data adalah data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian.
2. Reduksi Data/Data reduction
Proses reduksi diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.
3. Penyajian Data/Data display
Langkah berikutnya setelah proses reduksi data berlangsung adalah penyajian data yang dimaknai sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Penarikan Kesimpulan/verifying
Kegiatan analisis interaktif keempat adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kecamatan Palaran Kota Samarinda

Adapun visi Kecamatan Palaran adalah:“Terwujudnya Kecamatan Palaran sebagai Kota Baru yang Berbasis pada Pengembangan Wilayah Industri, Perdagangan dan Jasa serta Pemukiman yang Taat pada Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku guna Meningkatkan Kualitas Kesejahteraan Masyarakat”.

“Misi 1 : Menciptakan kondusifitas wilayah secara menyeluruh dan terpadu, sebagai faktor jaminan bagi terwujudnya pertumbuhan industri, perdagangan dan jasa serta pemukiman”.

“Misi 2 : Pengembangan kawasan lingkungan yang hijau, bersih dan sehat dengan melibatkan peran serta seluruh komponen masyarakat secara gotong-royong”.

- “Misi 3 : Peningkatan pelayanan umum kepada masyarakat, dengan melibatkan perangkat lunak, Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang profesional, religius, dan sarana-prasarana pendukung pelayanan yang memadai”.
- “Misi 4 : Peningkatan *good governance* pada seluruh jajaran Pemerintah dilingkungan Kecamatan Palaran”.

Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dan menjalankan kewenangannya sesuai yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah. Kecamatan Palaran merupakan salah satu dari sepuluh Kecamatan yang berada di wilayah Kota Samarinda.

Keadaan umum wilayah dari letak Geografis kecamatan Palaran sebagai salah satu dari sepuluh Kecamatan yang berada di wilayah Kota Samarinda mempunyai luas wilayah ± 21.900 Ha atau ± 219 km². Serta Kecamatan Palaran secara morfologi merupakan daerah yang datar, bergelombang, berbukit. Bagian timur merupakan tanah datar serta bergunung dan daerah aliran sungai Mahakam, sementara bagian selatan merupakan tanah berbukit dan bergunung. Sedangkan bagian barat adalah daerah bergelombang, berbukit dan bergunung.

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai visi dan misi Kecamatan Palaran, tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi serta tugas masing-masing perangkat Kecamatan Palaran Kota Samarinda, Sumber Daya Manusia pada Kantor Kecamatan Palaran.

HASIL PENELITIAN

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda Produktivitas

Bahwa produktivitas Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda secara normatif lancar-lancar saja serta input dan outputnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan dapat dilihat masih adanya pegawai yang lemah akan ilmu teknologi yang dimana pada era sekarang iptek sudah berkembang dengan pesat, dan dimana seharusnya Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat mengoperasikan teknologi.

Kualitas Layanan

Kualitas layanan yang ada pada Kantor Camat Palaran itu sendiri baik, akan tetapi Pegawai Negeri Sipil masih membutuhkan dorongan dan motivasi untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat seperti yang tercantum pada Visi Kecamatan Palaran. Setiap individu Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran harus saling melengkapi, saling membantu dan saling mengisi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Responsivitas

Bahwa dalam merespon masyarakat, Pegawai Negeri Sipil harus cepat tanggap dalam memahami apa yang menjadi tujuan masyarakat ataupun kebutuhan masyarakat.

Responsibilitas

Bahwa standar pelayanan pada Kantor Camat Palaran sudah berjalan dengan baik sesuai dengan SOP. Disitu kan tercantum apa-apa yang menjadi prosedur, mekanisme dan hal-hal yang mengatur secara teknis. Dan masyarakat itu ingin dilayani dengan cepat, murah, dan tepat. Namun kan pasti ada kendala, misalnya jaringan internet yang tidak stabil, padamnya listrik dan lain sebagainya yang menjadi kendala teknis. Dan sekarang ini untuk masyarakat yang ingin bertanya, curhat, serta menyampaikan aspirasi akan ditampung dan saat ini ada juga berbasis online seperti facebook.

Akuntabilitas

Bahwa tanggung jawab merupakan masalah yang cukup besar. Dan pada Kantor Camat Palaran ini rasa tanggung jawab Pegawai jika dinilai masih harus diperbaiki. Ini terlihat dari para pegawai telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Tetapi masih harus diberi motivasi, arahan ataupun bimbingan dari atasan, agar memperhatikan tanggung jawab masing-masing.

Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda

Bahwa kurangnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda dalam melakukan tugas dan pekerjaan termasuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Kurangnya perangkat serta sumber daya manusianya yang masih lemah dalam mengoperasikan ilmu teknologi itu sendiri.

PEMBAHASAN

Produktivitas kerja yang ada pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Palaran sudah tergolong baik, akan tetapi perlu dilakukan perbaikan lagi. Setiap tugas yang diembankan harus bisa dikuasai dan diselesaikan dengan baik, maka dituntut untuk beradaptasi dengan tugas masing-masing. Pegawai juga dalam melakukan pelayanan yang berkenaan dengan berkas harus lebih detail memerhatikananya agar tidak terjadi kesalahan, seperti yang pernah terjadi dalam pembuatan KTP masih ada kesalahan dalam penulisan bulan dan tanggal lahir. Serta disiplin pegawai yang masih kurang serta masih adanya pegawai yang membuat kesalahan serta tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya hal tersebut yang membuat produktivitasnya menjadi rendah. Dalam pengarsipan berkas dan lain sebagainya. Disini lah perlu dilakukan pembenahan Pegawai untuk dapat mewujudkan visi dan misi Kecamatan Palaran.

Kualitas layanan yang ada pada Kantor Camat Palaran itu sendiri baik, akan tetapi Pegawai Negeri Sipil masih membutuhkan dorongan dan motivasi untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat seperti yang tercantum pada Visi Kecamatan Palaran. Setiap individu Pegawai Negeri Sipil pada Kantor

Camatan Palaran harus saling melengkapi, saling membantu dan saling mengisi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam merespon masyarakat, Pegawai Negeri Sipil harus cepat tanggap dalam memahami apa yang menjadi tujuan masyarakat ataupun kebutuhan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat. Masyarakat sendiri menginginkan pelayanan yang murah, cepat, tepat dan mudah, dan untuk mewujudkan itu Kecamatan mempunyai wadah sebagai penampung aspirasi masyarakat. Seperti yang sudah berjalan melalui sistem online melalui facebook Palaran Best Community.

Bahwa tanggung jawab pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran masih harus diperbaiki lagi. Walaupun saat ini para Pegawai telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing serta bekerja sesuai dengan kondisi institusional dan kebutuhan masyarakat yang dilayani. Akan tetapi masih ada beberapa unsur tanggung jawab yang lainnya yang belum dijalankan dengan baik oleh Pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil, yaitu terkait dengan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan dimana masih ditemukan Pegawai yang tidak ada diruangan pada saat jam kerja dan masih ada kekurangan terhadap penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.

Faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yaitu kurangnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda, perangkat yang masih kurang dan masih adanya pegawai yang gaptek ataupun tidak dapat menggunakan ilmu teknologi merupakan faktor yang sangat menghambat kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda Saat ini masih harus diperbaiki lagi. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa indikator dari Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda yang belum optimal.

Dari hasil penelitian dari indikator Produktivitas, jika dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai staf pada bidang masing-masing khususnya Pegawai Negeri Sipil dan terkadang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu dan dari Sumber Manusianya itu sendiri yang masih lemah, termasuk dalam menggunakan ilmu teknologi serta disiplin yang masih kurang hal tersebut dapat dinilai produktivitasnya masih rendah.

Jika dilihat dari kualitas layanan dapat kita lihat bahwa dalam melihat kepuasan masyarakat terhadap kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda dilakukan dengan memberikan angket kepada masyarakat untuk menilai seberapa besar kepuasan masyarakat, dan

masyarakat ada yang merasa puas, dan ada juga yang tidak puas. Dan disinilah pegawai diharapkan untuk mengkoreksi kinerjanya

Dari hasil penelitian mengenai indikator responsivitas bahwa dalam merespon masyarakat, Pegawai Negeri Sipil harus cepat tanggap dalam memahami apa yang menjadi tujuan masyarakat ataupun kebutuhan masyarakat.

Kemudian dari indikator Responsibilitas bahwa standar pelayanan pada Kantor Camat Palaran sudah berjalan dengan baik sesuai dengan SOP. Disitu kan tercantum apa-apa yang menjadi prosedur, mekanisme dan hal-hal yang mengatur secara teknis, masyarakat itu ingin dilayani dengan cepat, murah, dan tepat.

Hasil penelitian dari indikator yang terakhir yaitu Akuntabilitas bahwa kurangnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda dalam melakukan tugas dan pekerjaan termasuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Dan diharapkan Pegawai memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing.

2. Faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda kurangnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda, sehingga jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda masih perlu ditambah lagi, perangkat yang masih kurang, selain itu juga Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda yang masih gaptek ataupun tidak dapat menggunakan ilmu teknologi merupakan faktor yang sangat menghambat kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan analisis dari penelitian di lapangan mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian terkait adanya faktor penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda yaitu masih kurangnya jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda, maka pihak Kantor Camat Palaran Kota Samarinda perlu memberikan usulan kepada Pemerintah Daerah mengenai hal tersebut agar bisa dilakukan penambahan jumlah Pegawai Negeri Sipil baik melalui rotasi Pegawai Negeri Sipil dari instansi lain maupun pengangkatan Pegawai honorer yang sedang bekerja di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda.
2. Dari hasil penelitian mengenai produktivitas Pegawai Negeri Sipil, maka Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengerjakan tugas tidak tepat waktu diberi teguran.
3. Dari hasil penelitian mengenai responsibilitas, maka Pegawai Negeri Sipil memberi tanda atau petunjuk ataupun nama tempat, agar masyarakat mudah mencari apa yang menjadi tujuan mereka, serta menempelkan prosedur operasional yang mudah dilihat oleh masyarakat.

4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai akuntabilitas Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda, perlu adanya pemberian sanksi yang tegas terhadap kelalaian terhadap tanggung jawab Pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hartini, Sri. 2014. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2006. *Manajemen, Dasar Pengertian, dan Masalah*. Bumi Akasara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, PT. Bandung.
- Nogi, Hessel S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Grasindo. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rikena. Jakarta.
- Satori, Djam'an & Aan Komariah. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- . 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Tim Redaksi Fokusmedia. 2007. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Pegawai Negeri Sipil*. Fokusmedia. Bandung.
- Tim Redaksi Fakusmedia. 2008. *Kecamatan, Desa dan Kelurahan*. Fokusmedia. Bandung.
- Tim Redaksi Pustaka Yustisia. 2010. *Perundangan Tentang Otonomi Daerah*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta.

Dokumen :

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Lakip Kecamatan Palaran Tahun 2015