

## **ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN POSO**

**Oleh : Abd Khalid Hs. Pandipa**

**Abstrak** : Tujuan penelitian adalah Mengetahui Kinerja Pegawai Pada Inspektorat daerah Kabupaten Poso. Dan Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Inspektorat daerah Kabupaten Poso. Lokasi Penelitian adalah di Inspektorat Daerah Kabupaten Poso. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dan data sekunder yaitu data yang bersumber dari literatur dan dokumen-dokumen yang berasal Inspektorat Daerah Kabupaten Poso atau instansi yang berkaitan dengan penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner atau daftar pertanyaan. Kemudian data penelitian ini dianalisis secara deskriptif, yaitu memberikan gambaran tentang kinerja pegawai pada Inspektorat daerah Kabupaten Poso kemudian dimasukkan dalam tabel frekuensi dan kemudian dilakukan persentase dan selanjutnya dilakukan penjelasan-penjelasan dari data tersebut Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso diukur dari aspek kuantitas masih berada pada kategori cukup dan dari aspek kualitas kategori kurang, serta dari aspek ketepatan waktu masih kategori kurang tepat waktu. Hal ini dapat diketahui dari tanggapan responden. Kesimpulan tersebut didapat berdasarkan 35 responden, yang mengatakan kinerja organisasi dari segi kuantitas, yang mengatakan banyak sejumlah 7 orang atau 20,0 %. Mengatakan cukup sebanyak 19 orang atau 54,3 %, dan mengatakan kurang sebanyak 9 orang atau 25,7 %. Selanjutnya dari 35 responden, yang mengatakan kinerja organisasi dari segi kualitas baik sebanyak 3 orang atau 8,6 %. Mengatakan cukup sebanyak 13 orang atau 37,2 %, dan mengatakan kurang sebanyak 19 orang atau 54,3 %. Sedangkan dari 35 responden, yang mengatakan tepat waktu sebanyak 8 orang atau 22,8 %, dan mengatakan kurang tepat waktu sebanyak 20 orang atau 57,2 %, dan mengatakan tidak tepat waktu sebanyak 7 orang atau 20 %. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso adalah pengalaman kerja dan kesadaran pegawai.

**Kata Kunci** : Analisis, Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Berbicara masalah kinerja organisasi pemerintah terlebih setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Pembagian keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam

rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor penting yang berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengukuran kemampuan itu disebut dengan penilain kinerja. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya

untuk mengevaluasi kerja dari pegawai tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Kemampuan melaksanakan pekerjaan tersebut terdorong karena adanya tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja, baik dilihat dari segi ketetapan waktu penyelesaian tugas, kualitas maupun kuantitas hasil pelaksanaan tugas yang dibebankan dapat tercapai. Dalam tata pemerintahan kinerja atau *performance* merupakan sasaran yang harus ditingkatkan.

Suatu paradigma tradisional yang berlaku dalam lingkungan birokrasi pemerintahan ialah paradigma legalistik. Artinya, kinerja aparatur pemerintah dimasa lalu pada umumnya diukur dari kemampuannya menegakan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Paradigma demikian pada dasarnya tidak salah terutama apabila disadari bahwa fungsi birokrasi yang menonjol dimasa lalu ialah fungsi pengaturan. Dimasa kini dan masa yang akan datang fungsi tersebut tetap harus diselenggarakan dengan seefektif mungkin. Hanya saja, karena fungsi pelayanan masyarakat akan lebih menonjol pada masa yang akan datang maka diperlukan kriteria baru untuk mengukur kinerja birokrasi atau organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, birokrasi dimasa depan akan mengalami perubahan yang ditandai dengan tingginya tuntutan untuk menyelenggarakan fungsinya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagai suatu sistem kinerja tinggi. Kinerja pegawai akan menentukan kinerja organisasi sesuai yang diharapkan.

Kinerja organisasi pemerintah sangat tergantung dari kinerja pegawai. Walaupun disadari kinerja pegawai bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Akan tetapi kinerja pegawai merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam mencapai efektivitas,

efisiensi, dan rasionalitas sebagai kinerja yang harus dicapai oleh organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Namun disadari pula bahwa kinerja pegawai tidak berjalan dengan sendirinya, tetapi beberapa faktor yang berpengaruh, antara lain pengaruh pimpinan organisasi, suasana kerja, lingkungan kerja dan waktu atau jam kerja yang digunakan.

Dalam Peraturan Bupati Poso Nomor 18 tahun 2011 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Sekretariat Daerah dan Staf Ahli Kabupaten Poso, pasal 7 angka 1, menyebutkan bahwa Inspektorat daerah Kabupaten Poso mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan perencanaan operasional, pembagian tugas, pemberian petunjuk, pengaturan, pengevaluasian, dan pelaporan tugas-tugas di bidang pemerintahan yang meliputi bidang pemerintahan umum dan otonomi daerah, agraria serta kesejahteraan dan kemasyarakatan.

Untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Inspektorat sebagai lembaga yang diberi kewenangan dalam pengawasan dalam realitasnya banyak dihadapkan permasalahan yang krusial yang, sesungguhnya kinerja pegawai menentukan tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Namun sejauh ini pada pengamatan dilapangan kinerja pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dilihat dari jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu belum maksimal, dimana pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 1 (satu) jam, namun ditunda sampai besok. Selain itu pula kualitas pekerjaan yang diinginkan oleh pimpinan belum sesuai yang diharapkan seperti laporan bulanan, triwulan bahkan laporan akhir tahun sering mengalami perubahan-perubahan. Selanjutnya

pemanfaatan sumber daya manusia dan sarana yang belum maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut seharusnya dicapai sesuai waktu yang telah ditentukan.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, guna mengetahui dan menjawab fenomena itu, kinerja pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso sudah efektif atau belum, maka calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso

## **TEORI DAN KONSEP**

### **1. Pengertian Analisis**

Dalam pelaksanaan penelitian terhadap suatu kegiatan diperlukan proses analisis yang cermat, kegiatan penganalisisan bersifat formal dan hati-hati yang melibatkan penelitian mendalam terhadap isu-isu atau masalah-masalah yang berkaitan dengan suatu program yang telah dilaksanakan, sehingga penelitian tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Anton Muliono (2002 :43) menjelaskan pengertian analisis adalah penelitian terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya serta penguraian terhadap suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaan terhadap bagian tersebut serta hubungan antara bagian itu sendiri untuk memperoleh pengertian yang tepat dari pemahaman arti keseluruhan.

Sedangkan menurut Departemen Pendidikan Nasional (2004) menjelaskan bahwa “Analisis adalah penyelidikan suatu peristiwa atau kejadian untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, serta pemecahan atas masalah tersebut yang dimulai dengan akan kebenarannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa mengenai hal-hal yang belum diketahui atau pernah terjadi sehingga hasil penyelidikan tersebut mendapatkan data yang akurat terhadap dugaan sementara akan kebenarannya.

### **2. Pengertian Kinerja.**

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan , kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Istilah “Kinerja” dalam Bahasa Inggris disebut dengan “*Performance*”. Kinerja atau *Performance* tersebut sering disamakan dengan prestasi kerja karena kedua – duanya menggambarkan tentang pelaksanaan dan hasil kerja seseorang, sekelompok orang maupun organisasi.

Sedangkan A,S Moenir (1992 : 120) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja bahwa “hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu” . Definisi kinerja sama dengan prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang menguraikan dan menjelaskan tentang penampilan pelaksanaan pekerjaan atau prestasi dalam hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang atau oleh organisasi dalam suatu periode waktu tertentu.

Kinerja (*Performance*) dalam organisasi merupakan suatu struktur yang kompleks yang mencerminkan kriteria – kriteria dan standar – standar yang digunakan oleh pengambilan keputusan dalam menilai suatu organisasi.

Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (1999 :18) penilaian/pengukuran kinerja (*Performance Measurement*) ialah ‘Suatu cara mengukur kontribusi dari individu – individu anggota organisasi kepada organisasinya’. Kemudian dalam Reference Guide (LAN 2000 : 28) disebutkan bahwa “Penilaian kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan Hani Handoko (1985 : 168) menyatakan bahwa Penilaian kinerja karyawan adalah “ Proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

### 3. Pengertian Kinerja Organisasi.

Menurut Donnelly dkk (1981 : 20 ) berpendapat bahwa “*organizational performance refers to the extent to which the goals are achieved*”.(Kinerja organisasi menunjuk pada pencapaian tujuan organisasi).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka kinerja organisasi berkaitan erat dengan pelaksanaan dengan tugas pokok dan fungsi organisasi. Artinya, pencapaian tujuan organisasi dilakukan melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi semaksimal mungkin. Dalam kaitan ini maka perlu dipahami tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh setiap organisasi.

Selanjutnya Mc. Gowan (1984 : 31) mengatakan bahwa ketika berbicara tentang kinerja organisasi orang kadang berada pada gelombang yang berbeda. Mereka menggunakan kata efisiensi padahal yang dimaksudkan adalah efektivitas atau kualitas atau produktivitas.

Sedangkan Wibowo, 2009 : 105) mengatakan, bagaimana suatu organisasi mencapai sukses untuk sebagian besar ditentukan pimpinan. Apabila pimpinan melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi mungkin mencapai tujuannya. Namun, Apabila sebaliknya pimpinan tidak mampu melakukan tugasnya, organisasi akan gagal mencapai tujuan.

### 4. Pengukuran kinerja.

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur, apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, dapat diperbaiki.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.

## **5. Pengertian Pegawai.**

Jika dilihat dari segi ruang lingkup aktivitas, maka yang dimaksud dengan pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan pemerintah maupun swasta. Dengan adanya imbalan yang diterima, maka mereka dengan segala kemampuan melaksanakan tugas – tugas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi dimana ia bekerja.

Menurut W.J.S. Poerwadarminta (1979 : 113) menekankan bahwa yang dimaksud dengan pegawai adalah mereka yang mengabdikan dirinya pada lembaga pemerintahan atau negara dengan mendapatkan imbalan berupa gaji serta tunjangan sebagai balas jasa atau segala pengabdianannya dalam menjalankan tugas – tugas pemerintahan maupun pembangunan.

### **a. Pegawai Negeri**

Pegawai negeri adalah mereka yang mengabdikan dirinya pada lembaga pemerintahan yang bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Bab I : Pasal 1 ayat 1) dikatakan bahwa : Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam pasal 2, Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – pokok kepegawaian menyebutkan bahwa Pegawai Negeri terdiri atas:

- 1) Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Oleh sebab itu kedudukan dan peranan Pegawai Negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangat menentukan bagi terselenggaranya pelaksanaan pemerintahan maupun pembangunan di berbagai bidang. Kedudukan pegawai negeri, baik yang berada ditingkat pusat maupun yang ada ditingkat daerah benar – benar merupakan aparatur yang berwibawa, kuat berdaya guna dan berhasil guna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

### **b. Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 2 ayat 1 point a Tentang pokok – pokok kepegawaian menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri atas :

- 1) Pegawai Negeri Sipil Pusat;
- 2) Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri yang diangkat oleh pemerintah dan memenuhi syarat yang telah ditentukan berkedudukan di Pusat. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri yang diangkat oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah dan bekerja di daerah.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan, maka unsur – unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila :

- a) Seseorang yang telah memenuhi syarat – syarat yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- b) Diangkat oleh pejabat yang bewewenang;

- c) Diserahi tugas dalam suatu jabatan dan atau tugas negara lainnya;
- d) Digaji menurut ketentuan perundang – undangan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara serta abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah, yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan termasuk tugas kemasyarakatan.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah metode penelitian kualitatif, dengan tipe penelitian deskriptif yaitu suatu bentuk penelitian yang menggambarkan beberapa masalah pokok mengenai kinerja pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Inspektorat daerah Kabupaten Poso yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 28 orang dan Tenaga Honorer 7 orang sehingga jumlah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 35 orang. Sampel dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah bahwa apabila populasi kurang dari 100, maka semua populasi sebaiknya dijadikan sampel”. Maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso sebanyak 35 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang didapatkan melalui observasi, wawancara dan daftar pertanyaan atau kuesioner.

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Kinerja Pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso.**

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja atau bawahan. Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja, namun pegawai juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

##### **1. Aspek Kuantitas.**

Kuantitas adalah jumlah waktu yang digunakan dalam suatu periode tertentu atau banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Aspek kuantitas ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Semakin banyak perkerjaan yang diselesaikan maka semakin cepat tujuan dicapai. Kuantitas hasil pekerjaan dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu seperti dalam waktu 1(satu) hari, 1 (satu) minggu, atau 1 (satu) tahun. Penggunaan waktu yang sedikit dengan menghasilkan produk yang lebih banyak mengindikasikan bahwa kinerja pegawai baik. Demikian halnya dengan pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso.

Untuk mengetahui kinerja pegawai tersebut, tanggapan responden sebagai mana pada tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
**Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso dari Segi Kuantitas**

| No     | Tanggapan Responden | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------|---------------------|----------------|----------------|
| 1      | Banyak              | 7              | 20,0           |
| 2      | cukup               | 19             | 54,3           |
| 3      | Kurang              | 9              | 25,7           |
| Jumlah |                     | 35             | 100            |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui dari 35 responden, yang mengatakan kinerja organisasi dari segi kuantitas, banyak sejumlah 7 orang atau 20,0 %. Mengatakan cukup sebanyak 19 orang atau 54,3 %, dan mengatakan kurang sebanyak 9 orang atau 25,7 %. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Poso dari segi kuantitas dalam kategori cukup.

Hal ini disampaikan pula oleh salah satu responden yang berinisial (RT) mengatakan bahwa :

“Kinerja pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso dalam kategori cukup, artinya masih banyak pekerjaan yang selesai sesuai perintah atasan, namun masih ada juga pekerjaan yang tertunda misalnya kalau mati lampu, komputer tidak jalan demikian pula printer”. (wawancara tanggal 8 Mei 2016).

## 2. Aspek Kualitas

Kualitas adalah mutu kerja yang dicapai. Isu mengenai kinerja pegawai semakin penting dalam melaksanakan kinerja organisasi. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan yang diterima. Pegawai negeri selaku pelayan masyarakat dituntut untuk lebih profesional, dengan demikian kinerja harus ditingkatkan. Kinerja pegawai yang berkualitas akan mendorong percepatan mencapai tujuan organisasi. Demikian halnya dengan Kinerja pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso.

Untuk mengetahui kinerja pegawai berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dapat dilihat dari tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso Dari Segi Kualitas**

| No     | Tanggapan Responden | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------|---------------------|----------------|----------------|
| 1      | Baik                | 3              | 8,6            |
| 2      | Cukup               | 13             | 37,2           |
| 3      | Kurang              | 19             | 54,3           |
| Jumlah |                     | 35             | 100            |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui dari 35 responden, yang mengatakan kinerja organisasi dari segi kualitas baik sebanyak 3 orang atau 8,6 %. Mengatakan cukup sebanyak 13 orang atau 37,2 %, dan mengatakan kurang sebanyak 19 orang atau 54,3 %. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso dari segi kualitas, dalam kategori kurang.

Hal ini disampaikan pula oleh responden dengan inisial (FL) yang mengatakan :

“Untuk kualitas pekerjaan masih dalam kategori kurang. Kalau ada pekerjaan yang dikerjakan oleh staf hasilnya masih diperbaiki oleh atasan sesuai keinginan pimpinan. Kalau ada kesalahan/kekeliruan diperbaiki kembali

seperti perbaikan pengetikan. Demikian pula kalau membuat laporan bulanan, triwulan maupun laporan tahunan selalu dilakukan konsultasi dengan pimpinan atau atasannya”. (wawancara tanggal 9 Mei 2016).

### 3. Ketepatan waktu.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap pekerjaan dilaksanakan dengan tepat waktu. Waktu sangat penting diperhatikan, karena waktu tidak akan kembali. Pemanfaatan waktu yang tepat mengakibatkan tujuan organisasi tercapai secara efektif.

Untuk mengetahui penggunaan waktu yang digunakan oleh pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso**

| No     | Tanggapan Responden | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------|---------------------|----------------|----------------|
| 1      | Tepat waktu         | 8              | 22,8           |
| 2      | Kurang tepat waktu  | 20             | 57,2           |
| 3      | Tidak tepat waktu   | 7              | 20             |
| Jumlah |                     | 35             | 100            |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui dari 35 responden, yang mengatakan tepat waktu sebanyak 8 orang atau 22,8 %, dan mengatakan kurang tepat waktu sebanyak 20 orang atau 57,2 %, dan mengatakan tidak tepat waktu sebanyak 7 orang atau 20 %. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Inspektorat daerah Kabupaten Poso dari segi ketepatan waktu, dalam kategori kurang tepat waktu.

Hal ini disampaikan pula oleh salah satu responden dengan inisial (F) yang mengatakan :

“Kalau ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan kadang-kadang tepat, kadang-kadang kurang tepat. Tepat waktu kalau pekerjaan itu tidak sulit dan semua komponen yang berhubungan dengan itu tersedia. Misalnya tanda tangan, pimpinan ada ditempat; mengetik surat, listrik tidak mati dan petugasnya ada. Tetapi kalau pas pimpinan tidak ada, atau mati lampu, ya terpaksa pekerjaan tertunda”. (wawancara tanggal 9 Mei 2016).



## **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso.**

Dalam penulisan ini, penulis merumuskan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat daerah Kabupaten Poso berdasarkan penelitian adalah pengalaman kerja dan kesadaran pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso dari aspek kuantitas masih kategori cukup dan dari aspek kualitas kategori kurang, serta dari aspek ketepatan waktu masih kategori kurang tepat waktu. Hal ini dapat diketahui dari tanggapan responden. Dari 35 responden, yang mengatakan kinerja organisasi dari segi kuantitas, banyak sejumlah 7 orang atau 20,0 %. Mengatakan cukup sebanyak 19 orang atau 54,3 %, dan mengatakan kurang sebanyak 9 orang atau 25,7 %. Selanjutnya dari 35 responden, yang mengatakan kinerja organisasi dari segi kualitas baik sebanyak 3 orang atau 8,6 %. Mengatakan cukup sebanyak 13 orang atau 37,2 %, dan mengatakan kurang sebanyak 19 orang atau 54,3 %. Sedangkan dari 35 responden, yang mengatakan tepat waktu sebanyak 8 orang atau 22,8 %, dan mengatakan kurang tepat waktu sebanyak 20 orang atau 57,2 %, dan mengatakan tidak tepat waktu sebanyak 7 orang atau 20 %.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso adalah pengalaman kerja dan kesadaran pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja

berpengaruh pada kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso dari 35 responden, yang mengatakan sangat berpengaruh sebanyak 10 orang atau 28,6 %. Mengatakan berpengaruh sebanyak 20 orang atau 57,2 %, dan mengatakan kurang berpengaruh sebanyak 5 orang atau 14,2 %. Sedangkan kesadaran pegawai juga berpengaruh pada kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso dilihat dari 35 responden, yang mengatakan sangat berpengaruh sebanyak 7 orang atau 20,0 %. Mengatakan berpengaruh sebanyak 24 orang atau 68,6 %, dan mengatakan kurang berpengaruh sebanyak 4 orang atau 11,4 %.

### **SARAN**

Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlunya pembinaan secara terus menerus, baik melalui pengembangan pendidikan, pelatihan maupun kegiatan yang sifatnya teknis.
2. Perlunya reward atau punishment terhadap pegawai, agar menjadi pendorong dan ada kesadaran dalam melaksanakan tugasnya.
3. Perlu adanya ketegasan pimpinan untuk meningkatkan disiplin pegawai berupa sanksi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.S Munir, 2002, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta.
- Anwar, 2000, Administrasi dan Efisiensi Kerja, Percetakan RI, Jakarta..

- Alwi Dahlan, 2009, Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2000, Manajemen Penelitian, Edisi Baru, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Atmosudirdjo, 2007, Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen, Telaga Bening, Jakarta.
- Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, 2002, Metodologi Penelitian, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Donnelly dkk, 2001, Organisasi dan Manajemen, Mutiara Cipta, Jakarta.
- Gomes, 2009, Manajemen Sumberdaya Manusia, Andy Offcet, Yogyakarta.
- Gowan, 2004, Organisasi Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Handoko, 2000, Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2000, Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia, Haji Masagung, Jakarta.
- Irawan Soehartono, 2004, Metode Penelitian Sosial, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- LAN RI, 2000, Sistem Administrasi Negara RI, Masagung, Jakarta.
- Moekijat, 2005, Manajemen Kepegawaian, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mohamad Ali, 2007, Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi, Aksara Bandung.
- Muchlas, Makmuri, 2005, Perilaku Organisasi, Gajah Mada Universitas Press Yogyakarta.
- Notoatmodjo, 2002, Pengembangan Sumberdaya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Purwadarminta, 1979, Kamus Umum Bahasa Indonesia, PT. Balai Pustaka, Jakarta.
- Soewarno Handayaniingrat, 2000, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Winardi, 2009, Pengembangan Sumberdaya Manusia, Haji Masagung, Jakarta.
- Wibowo, 2009, Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta.