IMPLEMENTASI KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

LOIN PERMATA SUCI
07011181823178

Konsentrasi Kebijakan Publik

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2022

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

"IMPLEMENTASI KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG"

Skripsi
Oleh :

LOIN PERMATA SUCI
07011181823178

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 27 Oktober 2022

Pembimbing :	Tanda Tangan
1. Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA NIP. 198108272009121002	
2. Dra. Tuty Khairunnisyah, MA NIP. 196201051988032004	

Penguji :	Tanda Tangan
1. Drs. Nurmah Semil, M.Si NIP. 196712011992032002	
2. Drs. Syaifudin Zakir, M.Sc NIP. 196512071992031004	

Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,	Ketua Jurusan, Ilmu Administrasi Publik
Prof. Dr. Alfitri, M.Si NIP. 196601221990031004	**Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA** NIP. 19691101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh

Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh :

Loin Permata Suci

07011181823178

Pembimbing I	Tanda Tangan	Tanggal
1. Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA NIP. 198108272009121002		4 Okt 2022
Pembimbing II		
2. Dra. Tuty Khairunnisyah, MA NIP. 196201051988032004		5 Oct 2022

Mengetahui
Ketua Jurusan

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.
NIP. 196911101994011001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Loin Permata Suci
NIM	: 07011181823178
Tempat dan Tanggal Lahir	: Muara Gelumpai, 13 Desember 2000
Program Studi/Jurusan	: Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi	: Implementasi Kinerja Pegawai pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Inderalaya, 05 Oktober 2022
Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
C4AKX049689420

Loin Permata Suci
07011181823178

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia."

-QS. Ar-Ra'd Ayat 11-

Atas izin Allah SWT,

Saya mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. *Diri saya sendiri, yang sudah bisa berjuang dan bertahan sampai sejauh ini.*
2. *Kedua orang tua, Bapak Hawiri Dan Ibu Risnawati yang saya sayangi.*
3. *Lesen Okticinci S.P, Leri Mertiti Lova S.Kom, Leonardo Novindo S.Kom, selaku Kakak yang selalu memberikan dukungan.*
4. *Kedua dosen pembimbing saya Bapak Zailani Surya Marpaung, S.sos., MPA dan Ibu Dra. Tuty Khairunnisyah, MA*
5. *Sahabat-sahabat terbaik saya.*
6. *Teman-Teman Administrasi Publik Angkatan 2018.*
7. *Almamater Universitas Sriwijaya.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi adanya penurunan disiplin kerja dari pegawai yang berdampak pada Kinerja Pegawai khususnya pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Penelitian ini juga berkaitan dengan adanya penilaian capaian sasaran kerja yang nilai cukup tinggi dan tidak sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan disiplin kerja pegawai yang dampak nya muncul pada saat mencapai kinerja pegawai pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Teori yang digunakan ialah teori kinerja yang dikemukakan oleh A.A, Anwar Prabu Mangkunegara (2016:75) dengan empat indikator yaitu kualitas kerja kuantitas kerja pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Metode ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, dokumentasi serta observasi di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan the pegawai pada bidang ini tidak sesuai dengan capaian nilai sasaran kerja di tahun 2021 karena kedisiplinan kerja terhadap pegawai merupakan salah satu faktor dalam mencapai kinerja pegawai maka dari itu dalam melaksanakan pekerjaan pegawai pada bidang ini belum bisa dikatakan baik karena masih banyaknya kekurangan yang terjadi di lapangan. Pada penelitian ini penulis menyarankan untuk menyesuaikan penilaian capaian sasaran kerja terhadap pegawai yang benar melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dalam mencapai tujuan kinerja pegawai dapat melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tindakan tegas yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam memberikan tanggung jawab kepada pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Disiplin Pegawai, Pelaksanaan Pekerjaan.

Pembimbing I	Pembimbing II
Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA	Dra. Tuty Khairunnisyah, MA
NIP.198108272009121002	NIP. 196201051988032004

Indralaya, Oktober 2022
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.
NIP.196911101994011001

ABSTRACT

This research is motivated by a decrease in work discipline from employees which has an impact on employee performance, especially in the General and Civil Service Sub-Division at the Palembang City Public Works and Spatial Planning Office. This research is also related to the assessment of the achievement of work targets which have a high enough value and are not in accordance with what is happening in the field. This study aims to reveal employee work discipline whose impact appears when achieving employee performance in the General and Civil Service Sub-Division at the Palembang City Public Works and Spatial Planning Office. The theory used is the performance theory proposed by A.A, Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 75) with four indicators, namely quality of work, quantity of work, implementation of duties and responsibilities. This method uses descriptive qualitative method. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, documentation and field observations. The results of this study indicate that the employee's discipline in this field is not in accordance with the achievement of the work target value in 2021 because work discipline towards employees is one of the factors in achieving employee performance. there are many shortcomings in the field. In this study, the authors suggest adjusting the assessment of the achievement of work targets for employees who do a good job so that in achieving performance goals, employees can see the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out work that is in accordance with the responsibilities given. Firm actions taken by the leadership in assigning responsibilities to employees.

Keywords: Employee Performance, Employee Discipline, Work Implementation.

Advisor I	*Advisor II*
Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA	Dra. Tuty Khairunnisyah, MA
NIP.198108272009121002	NIP. 196201051988032004

Indralaya, *October 2022*
Chairman Of The Department Public Administration
Faculty Of Social and Political Science
University of Sriwijaya

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "Implementasi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kerpegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang". Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam mendapatkan derajat sarjana Ilmu Administrasi Publik Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan serta do'a yang tulus untuk penulis dari berbagai pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain:

1. **Allah SWT**, yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dan kebarokahanNya bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. **Kedua orang tuaku**, Bapak Hawiri dan Ibu Risnawati yang telah memberikan dukungan serta do'a yang tulus agar penulis diberi kemudahan disetiap jalannya dalam menempuh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Administrasi Publik.
3. **Bapak Prof. Dr. Anis Sagaff, MSCE, IPU** selaku Rektor Universitas Sriwijiaya.
4. **Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si** selaku Dekan FISIP Universitas Sriwijiaya.
5. **Bapak Dr. H. Azhar, S.H., M.Si., LL.M** selaku Wakil Dekan I FISIP Universitas Sriwijiaya.
6. **Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd** selaku Wakil Dekan II FISIP Universitas Sriwijiaya.
7. **Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si** selaku Wakil Dekan III FISIP Universitas Sriwijiaya.
8. **Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik FISIP UNSRI.
9. **Bapak Januar Eko Aryansyah, S.IP., S.H., M.Si** selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik FISIP UNSRI.
10. **Bapak Drs. Gatot Budiarto, M.S** selaku Dosen Pembimbing Akademik.
11. **Bapak Zailani Surya Marpaung, S.sos., MPA** selaku Dosen Pembimbing I yang sudah memberikan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
12. **Ibu Dra. Tuty Khairunnisyah, MA** selaku Dosen Pembimbing II yang sudah memberikan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
13. **Ibu Dr. Nurmah Semil, M.Si** selaku Dosen Pembahas I dan Tim Penguji dalam Ujian Komprehensif Skripsi.
14. **Bapak Drs. Syaifudin Zakir, M.Sc** selaku Dosen Pembahas II dan Tim Penguji dalam Ujian Komprehensif Skripsi.
15. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
16. **Mbak Ita Permata Sari** selaku Admin Jurusan Ilmu Administrasi Publik yang sudah banyak membantu penulis dalam administrasi selama melakukan studi.
17. Seluruh Pegawai dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama melaksanakan studi.
18. **Bapak Ir. H. Akhmad Bastari, ST., MT., IPM** selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

19. **Bapak Faisal Riza, S.T., MT.** selaku Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
20. **Bapak Epriyansyah, S.IP., M.Si** selaku Kepala Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
21. **Bapak Silahuddin, SE** selaku Kepala Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
22. **Ibu Noviyati Fajariyah, A. Md** selaku pegawai Pengadministrasi Umum Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
23. **Bapak Juarika Akbar** selaku pegawai Pengadministrasi Umum Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
24. **Bapak M. Firmansyah, S.H** selaku pegawai honorer pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
25. **Ibu Shely Pratama Putri, A.Md** selaku pegawai honorer pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
26. Seluruh pegawai dan staf pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
27. Seluruh Keluarga Besar Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
28. **Lesen Okticinci S.P, Leri Mertiti Lova S.Kom, Leonardo Novindo S.Kom**, selaku Kakak yang selalu memberikan dukungan serta semangat kepada penulis dalam menyelsaikan penulisan skripsi.
29. Sahabat-sahabat seperjuangan **Mega Pertiwi, Inez Kusuma Ningrum A, Merisa Azahra, S.AP, Estika Rindiani, Nur Indah Yana, Mesy Fitrianti, S.AP, Widiya,** yang selalu saling memberikan semangat dan saling membantu selama menduduki bangku perkuliahan di Universitas Sriwijaya.
30. Teman-teman seperjuangan dan satu angkatan jurusan Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2018.
31. *Family Pegagan* yang memberikan tempat terbaik, sarana dan fasilitas yang mendukung penulis selama perkuliahan.

Penulis telah menyusun skripsi ini sedemikian rupa agar pembaca dapat mengerti isi dari skripsi ini serta dapat memberikan tambahan ilmu bagi para pembaca. Penulis menyadari masih memiliki kekurangan dan ketidaksempurnaan maka dari itu penulis sangat mengharapkan saran yang membangun dari pembaca agar kedepannya bisa menjadi lebih baik lagi. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan informasi bagi pembaca dan bermanfaat untuk pengembangan wawasan dan peningkatan ilmu pengetahuan bagi kita semua. Atas segala perhatian dan kerja samanya penulis ucapkan terimakasih.

Indralaya, 27 Oktober 2022

Loin Permata Suci

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI i
MOTO PERSEMBAHAN ..... **iii**
ABSTRAK ..... Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT ..... Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**
DAFTAR SINGKATAN ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
1. Manfaat Teoritis 8
2. Manfaat Praktis 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **9**
A. Landasan Teori 9
1. Kinerja Pegawai 9
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 14
3. Indikator Pengukuran Kinerja 21
B. Teori Kinerja Yang Digunakan 26
C. Penelitian Terdahulu 27
D. Kerangka Pemikiran 33
BAB III METODE PENELITIAN 34
A. Jenis Penelitian 34
B. Definisi Konsep 34
C. Fokus Penelitian 35
D. Jenis dan Sumber Data 36
E. Informan Penelitian 37
F. Teknik Pengumpulan Data 38
G. Teknik Analisis Data 40

H. Sistematika Penulisan 42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 45
1. Kota Palembang 45
2. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang 47
B. Hasil dan Pembahasan 59
1. Kualitas Kerja 60
2. Kuantitas Kerja 72
3. Pelaksanaan Tugas 79
4. Tanggung Jawab 88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 102
A. Kesimpulan 102
B. Saran 104
DAFTAR PUSTAKA 106

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

Tabel 1. Jumlah Pegawai Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang Tahun 2021 3
Tabel 2. Rekapitulasi Jumlah Pegawai pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang yang Tidak Mengikuti Kegiatan Apel Pagi Hari Senin Tahun 2021 7
Tabel 3. Penelitian Terdahulu.....28
Tabel 4. Fokus Penelitian 36
Tabel 5. Jumlah Pegawai Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Menurut Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Tahun 2021 57
Tabel 6. Hasil dan Temuan Penelitian.....98

DAFTAR GAMBAR

Tabel **Halaman**

Gambar 1. Hasil Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang.....5

Gambar 2. Kerangka Pemikiran dari Implementasi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Sumber: Diolah oleh Penulis dengan merujuk pada Teori Kinerja A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:75) 33

Gambar 3. Peta Kota Palembang.....46

Gambar 4. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.....56

Gambar 5. Pelaksanaan Wawancara Dengan Kepala Bidang di Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang 63

Gambar 6. Pelaksanaan Wawancara Dengan Pegawai Non PNS di Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang.....68

Gambar 7. Berkas pegawai yang bertumpukan dan kertas diletakan sembarangan 71

Gambar 8. Pelaksanaan Wawancara Dengan Pegawai PNS di Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang.....75

Gambar 9. SOP Kinerja Pegawai Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PUPR Kota Palembang 83

Gambar 10. Kondisi ruang kerja Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang dalam melaksanakan pekerjaan. 85

Gambar 11. Apel Pagi pada Hari Senin di Dinas PUPR Kota Palembang.....86

Gambar 12. Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PUPR Kota Palembang 87

Gambar 13. Surat Panggilan Bagi Pegawai PNS dan Non PNS yang melanggar Kedisiplinan di Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian 89

Gambar 14. Sasaran Kerja Salah Satu Pegawai Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang 94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Lampiran 2. Surat Tugas Pembimbing

Lampiran 3. Kartu Bimbingan Seminar Proposal

Lampiran 4. Lembar Revisi Seminar proposal

Lampiran 5. Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 6. Rekap Hasil Wawancara dan Data Pendukung

Lampiran 7. Surat Izin Penelitian

Lampiran 8. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian

Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 10. Data Pendukung Penelitian

Lampiran 11. Peraturan Undang-Undang yang digunakan

Lampiran 12. Daftar Riwayat Hidup Penulis

DAFTAR SINGKATAN

SDM	: Sumber Daya Manusia
PUPR	: Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
OB	: Office Boy
SOP	: Standar Operasional Prosedur
PERWALI	: Peraturan Walikota

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman dan era globalisasi sebagian instansi pemerintahan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan-perubahan yang terjadi karena adanya kinerja yang dilaksanakan dengan baik terhadap instansi pemerintah yang bersangkutan salah satunya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga akan diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Menurut A.A, Anwar Prabu Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja (prestasi kerja) yaitu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam buku Tun Huseno (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan juga tanggung jawabnya dalam upaya untuk mencapai tujuan instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu menurut pandangan Byars yang dikutip dalam buku Veithzal Rivai Edisi ketiga: 2004 bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kemajuan suatu instansi pemerintahan didukung juga dengan kualitas Sumber daya manusia nya (SDM) karena kinerja suatu instansi

lebih cenderung mengutamakan potensi kinerja pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan dominan dan membuat perubahan pada instansi tersebut.

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan utama Instansi dalam melaksanakan perubahan-perubahan, oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) disetiap instansi pemerintahan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi yang tinggi, karena dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai disuatu instansi.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 dimaksud dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 pada ayat 4 yang berbunyi Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pada keputusan Walikota Palembang nomor 53/KPTS/BKPSDM-V/2020 bahwa untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir di lingkungan pemerintah Kota Palembang perlu dilakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil,

sejalan dengan ketentuan Pasal 201 Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lembaran negara Republik Indonesia nomor 63.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting untuk menjalankan sebuah instansi pemerintahan dan mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pada bidang sub bagian umum dan kepegawaian di dinas PUPR Kota Palembang tercatat hingga tahun 2021, telah memiliki 7 Pegawai Negeri Sipil, 15 Pegawai Non PNS serta 2 Pegawai Tenaga Kerja Sukarela yang berjumlah 24 orang pada Tahun 2021 dengan rincian Sebagai Berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang Tahun 2021

No.	Golongan	Golongan	Jumlah	Keterangan
1.	Pegawai Negeri Sipil	IVb, IVa IIId, IIIa Iic, IIb	7	Laki-laki: 4 orang Perempuan: 3 orang
2.	Non Pegawai Negeri Sipil	-	15	Laki-laki: 9 orang Perempuan: 6 orang
3	Pegawai Tenaga Kerja Sukarela	-	2	Laki-laki: - Perempuan: 2
Jumlah Pegawai			**24 Orang**	

(Sumber Data: Renstra Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang tahun 2018-2023)

Berdasarkan perbedaan golongan tersebut tentunya memiliki jabatan dan fungsi yang berbeda-beda pula. Khususnya pada bidang sub bagian umum dan kepegawaian dinas PUPR Kota Palembang yang mempunyai tugas sebagai penyusun rencana program dan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian, mengelola administrasi umum dan surat-menyurat, mengelola kearsipan dan perpustakaan, mengelola administrasi barang, perlengkapan dan kendaraan dinas, mengelola urusan rumah tangga dan kehumasan dan keprotokolan, mengelola administrasi kepegawaian dan perjalanan dinas, melaporkan hasil kerja dan capaian kinerja dan melaksanakan tugas

kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya. Maka dari itu perlunya implementasi kinerja pegawai terhadap SDM yang ada di bidang ini dikarenakan adanya fenomena masalah yang terjadi pada bidang tersebut.

Tujuan dari penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses instansi untuk menilai kinerja pegawai nya yang di mana tujuan ini dilakukan secara umum untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas instansi khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai, disiplin pegawai serta pemanfaatan waktu kerja.

Suatu kinerja individu pegawai dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja serta motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan ini adakalanya berupa hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai agar lebih terarah dan tertuju dalam mencapai tujuan dari sebuah instansi.

Untuk mencapai tujuan tugas pada bidang tersebut maka dari itu harus ditingkatkan kinerja pegawai pada bidang sub bagian umum dan kepegawaian, Kinerja pegawai dapat dinilai dari cara disiplin kerja, disiplin waktu dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai pada instansi tersebut. Kesadaran sikap dalam bekerja pegawai wajib menaati semua peraturan yang ada dan sadar akan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai di bidang tersebut.

Penilaian Capaian Sasaran Kerja

PERIODE : Januari s.d. Desember 2021

No.	I. KEGIATAN TUGAS JABATAN	TARGET							REALISASI							PERHITUNGAN	CAPAIAN
		AK	KUANTITAS		KUAL.	WAKTU		BIAYA	AK	KUANTITAS		KUAL	WAKTU		BIAYA		
1	Mengumpulkan, Mengklasifikasi dan Menganalisa Data dan atau Mengumpulkan Bahan dan Mengetik Data	0	176	Data Kepeg	100	12	Bulan	0,00	0	161	Data Kepeg	80	12	Bulan	0,00	247	82
2	Menyiapkan, Mengumpulkan dan Mengetik Usulan Pangkat Pegawai	0	176	Daftar Uru	100	12	Bulan	0,00	0	170	Daftar Uru	80	12	Bulan	0,00	253	84
3	Menyiapkan, Mengumpulkan dan Mengetik Usulan Calon Penerima Tanda Penghormatan dan Penghargaan	0	176	Daftar Nom	100	12	Bulan	0,00	0	170	Daftar Nom	80	12	Bulan	0,00	253	84
4	Menyiapkan, Mengumpulkan dan Mengetik Usulan atau Pengkenaan Tunjangan Fungsional atau Struktural	0	176	Konsep SK	100	12	Bulan	0,00	0	170	Konsep SK	80	12	Bulan	0,00	253	84
5	Menyiapkan dan Menyusun Bahan Untuk Pembuatan Pengusulan Tunjangan Kinerja Pegawai Lingkup Dinas PUPR	0	176	Laporan Ka	100	12	Bulan	0,00	0	170	Laporan Ka	80	12	Bulan	0,00	253	84
6	Menyiapkan, Mengumpulkan dan Membuat Rekapan Prestasi Pegawai di Dinas PUPR	0	176	Konsep SKP	100	12	Bulan	0,00	0	170	Konsep SKP	80	12	Bulan	0,00	253	84
7	Melaksanakan Tugas Kedinasan Lain yang diperintahkan Pimpinan Baik Tertulis Maupun Lisan	0	20	Kegiatan	100	12	Bulan	0,00	0	20	Kegiatan	100	12	Bulan	0,00	276	92
	II. TUGAS TAMBAHAN	PEJABAT PEMBERI PERINTAH							No. / TANGGAL SURAT PERINTAH								
	-																
	III. KREATIFITAS	PENANDATANGAN SURAT KEPUTUSAN							No. / TANGGAL SURAT KEPUTUSAN								
	-																
	NILAI CAPAIAN SKP																85,07 Baik

Palembang, Desember 2021
PEJABAT PENILAI

ERSIYANSAH, S.IP., M.SI
NIP. 197606242007011007

NILAI AKHIR SKP	85,07 Baik

Gambar 1. Hasil Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang

Sumber: Arsip Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang

Dapat dilihat dari tabel diatas besarnya penilaian capaian sasaran kerja pada bidang sub bagian umum dan kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang yang tidak seimbang dengan apa yang terjadi di lapangan, adapun permasalahan yang terjadi pada bidang sub bagian umum dan kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang yaitu tingkat kedisiplinan kinerja pegawai masih rendah. Terbukti dengan adanya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan optimal seperti kurang teliti nya dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai yang tidak mengikuti upacara apel pagi di hari senin padahal apel tersebut wajib untuk diikuti dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai di Dinas PUPR Kota Palembang, serta adanya beberapa pegawai yang bekerja tidak profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

Masalah kinerja pegawai pada bidang ini belum sepenuhnya mendapatkan perhatian dari pimpinan. Masih kurangnya perhatian dalam mengawasi kinerja pegawai yang terkait dengan cara bekerja pegawai, disiplin pegawai, pelaksanaan tugas dan tanggung

jawab pegawai. Masih banyaknya pegawai yang melakukan kesalahan dan belum mendapatkan teguran tegas dari atasan, begitu pula dengan pegawai yang tidak melaksanakan perkerjaan dengan teliti yang sesuai dengan tanggung jawab pegawai sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Akibatnya pegawai menganggap hal tersebut merupakan hal biasa dan dilakukan berulang kali. Capaian kinerja pegawai dan fakta di lapangan tidak sesuai dengan nilai yang diberikan cukup tinggi pada bidang ini hal tersebut dapat dilihat pada gambar satu yang tertera diatas.

Dari data pendukung diatas bahwa fakta di lapangan dan nilai yang cukup tinggi yang berikan tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada bidang tersebut, maka implementasi kinerja pada bidang ini harus dilihat lagi dengan sedemikian rupa untuk mendapatkan kualitas, kuantitas pada kinerja pegawai yang sebenar-benarnya. Sikap disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu bagian dari pencapaian kinerja pegawai. Hasil capaian sasaran kerja pada bidang ini harus sesuai dengan potensi pegawai, agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan capaian kinerja.

Ketika tidak profesionalnya pegawai pada bidang sub bagian umum dan kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang masih saling bergantung pada pegawai lain untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Peraturan yang sudah ada tidak menjamin bahwa pegawai akan selalu taat dengan peraturan yang telah dibuat. Kinerja pegawai akan berdampak kurang optimal disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai di bidang sub bagian umum dan kepegawaian dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 2. Rekapitulasi Jumlah Pegawai pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang yang Tidak Mengikuti Kegiatan Apel Pagi Hari Senin Tahun 2021.

No	Bulan	Tahun 2021	
		PNS	NON PNS
1	Januari	-	3
2	Februari	1	2
3	Maret	1	1
4	April	-	1
5	Mei	-	3
6	Juni	1	3
7	Juli	1	3
8	Agustus	1	3
9	September	-	3
10	Oktober	1	4
11	November	-	4
12	Desember	1	4
Jumlah		**9**	**34**

(Sumber: Diadopsi dari Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa adanya daftar rekapitulasi PNS bidang sub bagian umum dan kepegawaian yang tidak mengikuti upacara apel hari senin yang berjumlah 9 orang pada tahun 2021 maka dari itu PNS yang tidak mengikuti kegiatan upacara apel hari senin akan diberikan Surat Peringatan agar tidak mengulangi kesalahan tersebut. Pengisian daftar hadir bagi PNS dalam melaksanakan upacara apel hari senin saat ini telah dialihkan ke *finger print*. Sedangkan untuk pegawai Non PNS bidang sub bagian umum dan kepegawaian yang tidak mengikuti upacara apel hari senin berjumlah 34 orang pada tahun 2021, Non PNS yang tidak mengikuti upacara apel pada hari senin akan diberikan Surat Peringatan juga sebagai bentuk peringatan agar tidak melakukan kesalahan tersebut.

Dengan adanya permasalahan terkait dengan kinerja pegawai pada bidang sub bagian umum dan kepegawaian di Dinas PUPR Kota Palembang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai “Implementasi Kinerja

Pegawai Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pada latar belakang, didapatkan sebuah rumusan masalah yaitu "Bagaimana Implementasi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang".

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini ialah untuk dapat mengetahui Implementasi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dari Penelitian ini yaitu, bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Publik mengenai penelitian Implementasi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kerpegawaian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang**.**

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai fenomena yang terjadi, memberikan saran dan masukkan yang bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan pada instansi yang terkait serta memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti dan pembaca untuk mengetahui disiplin Kinerja Pegawai pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.

Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, T. Hani, (2003), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)* Cetakan I, Malang, Media Nusa Creative

Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mangkunegara A.A, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya; Bandung.

Mangkunegara A.A, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara A.A, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya; Bandung.

Mangkunegara A.A, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya; Bandung.

Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.

Rivai Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. 2006 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi Kualitatif.* Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.

Thomas R. Dye, *Understanding Public Policy*, (New Jersey: Pearson Education Inc., 2005), h. 1.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Peraturan Pemerintah:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian Kinerja pegawai negeri sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Keputusan walikota palembang nomor 53/KPTS/BKPSDM-V/2020 bahwa untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir di lingkungan pemerintah kota palembang perlu dilakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Sejalan dengan ketentuan Pasal 201 Peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen pegawai negeri sipil.

Perwali Nomor 11 tahun 2015 tentang kode etik pegawai Pemerintah Kota Palembang

Peraturan Walikota Palembang Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Palembang

Jurnal:

M. Harlie. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan**.** e Jl. Gerilya No. 110 Kelurahan Tanjung Tabalong Kal Sel

Tatan Sutanjar, Oyon Saryono. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai terhadap Kinerja Pegawai**.** journal of management Review**.** Jurnal Tinjauan Manajemen (unigal.ac.id)

Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Jurnal Manajemen Teori dan Terapan

Ashal, Rezky A. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, (Online), Vol 14. No. 2, (https://ejournal.balitbangham.go.id, diakses 10 April 2022).

Fachri, Helman. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI Pontianak. Jurnal Universitas Muhammadiyah Pontianak, (Online), Vol. 8 No. 1, (http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id, diakses 10 April 2022).

Hafidah, Sri & Gustini Farida. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit dalam Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Health Sains, (Online), Vol. 2 No. 8, (https://jurnal.healthsains.co.id, diakses 10 April 2022).

Riyadi, Slamet. 2010. Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Universitas Negri Semarang, (Online), Vol. 3 No. 4, (http://lib.unnes.ac.id, diakses 10 April 2022**)**

Yesi, Reni S. 2017. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi FIA Unija, (Online), Vol. 04, No.2, (https://www.researchgate.net/publication, daikses 10 April 2022).