

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KEMUNING
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1

Ilmu Administrasi Negara



Diajukan Oleh:

FETER CHATERA

NIM : 07121401050

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING
ANALISIS KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KEMUNING
KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Negara

Oleh

FETER CHATERA

07121401050

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Oktober 2018

Pembimbing I

Dr. Nurmah Semil, M.Si

NIP. 196712011992032002



Pembimbing II

Ermanovida, S.Sos., M.Si

NIP. 196911191998032001



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI
ANALISIS KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KEMUNING
KOTA PALEMBANG
SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada tanggal 15 Nopember 2018

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

Dr. Nurmah Semil, M.Si
Ketua



Ermanovida, S.Sos., M.Si
Anggota



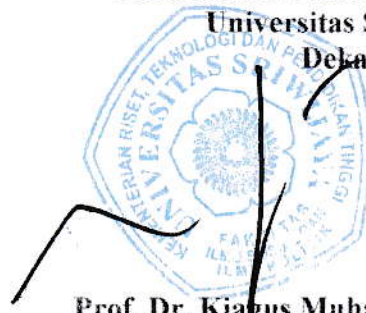
Drs. Mardianto, M.Si
Anggota



Dra. Martina, M.Si
Anggota



Palembang, Nopember 2018
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya
Dekan,



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Jika Hidup Ingin Lebih Baik.

Lakukanlah Perubahan Yang Mempunyai Nilai ”

(Feter Chatera)

Kupersembahkan Untuk :

1. Ayahanda Herulensyah
2. Ibunda Reni Sartika, S.Pd
3. Adik ku Dian Dwi Pertiwi
4. Sahabat dan teman-temanku
5. Dosen Pembimbingku
6. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai kecamatan Kemuning Kota Palembang. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam mendapatkan derajat Sarjana Ilmu Politik program Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan serta doa yang tulus untuk penulis. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Ayahanda Herulensyah dan Ibunda Reni Sartika, S.Pd terimakasih atas kasih sayang, doa dan pengorbanannya selama ini. Adikku Dian Dwi Pertiwi, dan serta seluruh keluarga yang telah memberikan semangat, dukungan moral dan materil, serta doa yang terus dipanjatkan demi kelancaran perkuliahan.
2. Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sekaligus selaku dosen pembimbing akademik,
4. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Andy Alfatih, MPA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Nurmah Semil, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ermanovida, S.Sos., M.Si Selaku dosen pembimbing dan Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Zailani Surya Marpaung S.Sos, MPA. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, staf dan pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
10. Kepada Kepala Badan Lingkungan Hidup terima kasih atas waktu dan izin yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian
11. Kepada Camat Kecamatan Kemuning Kota Palembang terima kasih atas waktu dan izin yang diberikan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang.
12. Seluruh staf dan pegawai Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang terima kasih atas waktu dan bantuan nya kepada penulis dalam melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang.
13. Teman-teman seperjuangan AN 2012, Genk Mencoba Sukses, terima kasih untuk keceriaan selama masa pekuliahan.

Penulis menyadari dalam skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa maupun dari segi ilmiah, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sekaligus memberi masukan kearah yang baik guna kesempurnaan dan manfaat maksimal dari penulisan skripsi ini. Atas segala perhatian dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca dalam menambah wawasan dan pengetahuan kita sesama.

Palembang, Nopember 2018
Penulis,

Feter Chatera

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
a. Organisasi Berbasis Kinerja	8
b. Manajemen Berbasis Kinerja	9
c. Kinerja Pegawai	11
2.2 Teori Yang Digunakan	17
2.3 Penelitian Terdahulu	20
2.4 Kerangka Pemikiran	22
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Definisi Konsep	25
3.3 Fokus Penelitian	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.5 Informan Penelitian	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum	31
4.1.1 Gambaran Umum Kota Palembang	31
4.1.2 Gambaran Umum Kecamatan Kemuning	33
4.2 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Kemuning	33
4.3 Visi dan Misi	41
4.4 Pembahasan	42
4.4.1 Informan Penelitian	42
4.5 Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian	44
a. Kuantitas Pekerjaan	44
b. Kualitas Pekerjaan	49
c. Pengetahuan Terhadap Pekerjaan	54
d. Kreativitas	58
e. Kerjasama	60
f. Keteguhan Dalam Pekerjaan	64
g. Inisiatif	68
h. Kualitas Pribadi	71

BAB V PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Latar Belakang	5
2. Latar Belakang	6
3. Penelitian Terdahulu	21
4. Fokus penelitian.....	27
5. Informan Penelitian	43
6. Kehadiran Kerja.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	24
2. Gambaran Umum Kota Palembang	31
3. Struktur Organisasi Pemerintah kecamatan Kemuning Kota Palembang	34
4. Kecepatan Kerja	45
5. Tanggung Jawab	47
6. Kerapian Kerja	49
7. Ketepatan Kerja	51
8. Pemahaman Terhadap Tugas Pokok dan Fungsi	54
9. Kepatuhan Terhadap Standar Operasional Prosedur.....	56
10. Kreatifitas	58
11. Interaksi Antara Atasan dan Bawahan.....	60
12. Kerjasama Antar Pegawai.....	62
13. Penyelesaian Kerja.....	67
14. Memberikan Saran.....	68
15. Melaksanakan Tugas Tanpa Diperintah	70
16. Keramahan Pegawai	71
17. Integritas Pegawai	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Tugas I	80
2. Surat Tugas II	81
3. Kartu Bimbingan Seminar Proposal Pembimbing I	82
4. Kartu Bimbingan Seminar Proposal Pembimbing II	83
5. Surat Penunjukkan Pembimbing Skripsi	84
6. Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing I	85
7. Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing II	86
8. Lembar Revisi Seminar Proposal	87
9. Pedoman Wawancara	88

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang oleh masih belum optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh kecamatan kemuning dalam hal pelayanan masyarakat, lalu banyaknya pelanggaran yang dilakukan pegawai secara langsung berpengaruh terhadap pelayanan publik. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Teori pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Bernardian dan Russell. Fokus penelitian dari penelitian ini adalah variabel Kuantitas Pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan terhadap pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, keteguhan dalam pekerjaan, dan kualitas pribadi. Data diperoleh dari data primer yaitu melalui wawancara dengan Camat dari Kecamatan Kemuning, sekretaris camat, kasubag umum dan kepegawaian, Kasi pemerintahan dan data sekunder melalui dokumen yang mendukung penelitian. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian lapangan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kecamatan kemuning Kota Palembang belum berjalan dengan optimal. Hal itu dibuktikan dengan masih adanya tumpang tindih pekerjaan, kualitas pekerjaan yang masih belum optimal, kurangnya ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, kreatifitas yang masih belum efektif, pengetahuan terhadap pekerjaan yang masih belum sesuai, kualitas pribadi yang masih belum baik. Penelitian ini memberikan saran kepada pihak Kecamatan Kemuning adalah perlunya pembagian kerja yang merata antara pegawai, perlunya penambahan pegawai, perlu pengawasan dan hukuman yang lebih intensif dan diperlukan adanya peningkatan kualitas pegawai dengan bimbingan teknis.

Kata Kunci: Analisis Kinerja, Kinerja Pegawai, Kecamatan Kemuning

Pembimbing I



Dr. Nurmah Semil, M.Si

NIP. 196712011992032002

Pembimbing II



Ermanovida, S.Sos., M.Si

NIP. 196911191998032001

Palembang, Nopember 2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA

NIP. 198108272009121002

ABSTRACT

This study in the background is behind the still not optimal work done by the yellow sub-district in terms of community service, then the number of violations committed by employees directly affects the public service. This thesis aims to find out how the performance of Kemuning sub-district employees in Palembang City. This study uses a descriptive qualitative research method with the performance measurement theory proposed by Bernardian and Russell. The research focus of this study is the variable Job Quantity, work quality, knowledge of work, creativity, cooperation, determination in work, and personal quality. Data is obtained from primary data through interviews with the Head of the District of Kemuning, secretary of the sub-district head, sub-dept. staffing, head of government and secondary data through documents that support research. Based on the results of the analysis and field research, it can be concluded that the performance of the Kemuning District employee in Palembang City has not run optimally. This is evidenced by the still overlapping work, the quality of work that is still not optimal, the lack of firmness of leaders in carrying out actions that affect employee discipline, creativity that is still not effective, knowledge of work that is still incompatible, personal quality that is still not good. This research gives advice to Kemuning Subdistrict is the need for equitable division of labor between employees, the need for additional employees, more intensive supervision and punishment and the need to improve the quality of employees with technical guidance.

Keywords: Performance Analysis, Employee Performance, District Kemuning

Advisor I



Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP. 196712011992032002

Advisor II



Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP. 196911191998032001

Palembang, Nopember 2018
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah merupakan sebuah organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di wilayah tertentu. Organisasi ini mempunyai fungsi-fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang harus dilakukan, fungsi-fungsi itu antara lain, fungsi pelayanan, fungsi pengaturan, dan fungsi pemberdayaan diformulasikan dalam kebijakan publik, serta berorientasi pada kewajiban pemerintah dalam menyediakan kebutuhan pokok masyarakat. Salah satu tujuan pendirian Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 berupaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan tersebut harus dapat dinikmati secara berkelanjutan, adil, dan merata menjangkau seluruh rakyat. Lazimnya dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, administrasi publik akan memainkan sejumlah peran penting, diantaranya dalam merumuskan kebijakan-kebijakan, kegiatan-kegiatan, maupun program-program yang bertujuan untuk Negara, oleh pemerintah mulai dari pusat sampai desa, dan menyelenggarakan pelayanan publik guna mewujudkan salah satu tujuan utama dibentuknya Negara, yakni kebahagiaan bagi masyarakat. Membangun kepercayaan masyarakat dan memenuhi tuntutan birokrasi di masa modern. Merupakan tugas dari pemerintah dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Masyarakat saat ini sudah banyak mengerti tentang paradigma bahwa pemerintah seharusnya melayani bukan dilayani. Sebagian masyarakat saat ini sudah mengerti bahwa pemerintah dituntut untuk dapat melaksanakan pemerintahan dengan baik dan ini akan terlihat melalui kinerja dari setiap organisasi/instansi pemerintahan yang ada dibawahnya, terutama yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan suatu organisasi publik dapat diukur dengan melihat kinerjanya.

Karakteristik negatif tentang birokrasi di Indonesia seperti yang dikemukakan Shafritz dan Russel dalam Ruky (2002:32) seperti inefisiensi, kaku, prosedural, lamban, berbelit-belit dan korup terlanjur melekat dalam persepsi masyarakat tentang birokrasi yang ada di Indonesia. Meskipun setiap instansi pemerintah telah mengadakan perbaikan dan peningkatan yang signifikan setiap tahunnya, namun masih dirasa kurang. Peningkatan kinerja menjadi salah satu faktor utama untuk memperbaiki kondisi birokrasi di Indonesia. Adanya evaluasi kinerja dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa suatu organisasi itu mulai berusaha untuk mengupayakan peningkatan kinerja yang optimal, karena penilaian terhadap kinerja suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang sangat penting bagi organisasi, karena dapat dipakai sebagai ukuran penilaian keberhasilan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu bahkan penilaian tersebut juga dapat dijadikan sebagai input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja pada organisasi selanjutnya.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota (PP. 19 tahun 2008). Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Pembentukan kecamatan adalah pemberian status pada wilayah tertentu sebagai kecamatan di kabupaten/kota. Penghapusan kecamatan adalah pencabutan status sebagai kecamatan di wilayah kabupaten/kota. Penggabungan kecamatan adalah penyatuan kecamatan yang dihapus kepada kecamatan lain.

Konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat.

Definisi Kecamatan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana yang disebut pada Pasal 1 huruf m adalah sebagai berikut:Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota. Sebagaimana definisi ini maka Kecamatan bukan lagi wilayah administrasi dalam rangka dekonsentrasi, menurut Undang-Undang ini kedudukannya diubah menjadi perangkat daerah kabupaten atau daerah kota.

Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1.Pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.
2. Pelaksanaan Koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat.
3. Pelaksanaan koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
4. Pelaksanaan koordinasi penerapan penegakan peraturan perundang – undangan
5. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
6. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan kegiatan Pemerintah ditingkat kecamatan
7. Pembinaan penyelenggaraan pemerintah Desa/Kelurahan;
8. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya;
9. Pembinaan dan pelaksanaan kesekretariatan kecamatan;
- 10.Pelaksanaan tugas - tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyekkan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai dalam Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan gawai. Pe adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan gawai berarti kerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja

pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai.

Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini jumlah Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang :

1. Jenis Kepegawaian

Tabel 1 :

No	Jenis Kepegawaian	Golongan	Jenis kelamin		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1	Pegawai Negeri Sipil	IV	2	4	6
		III	22	16	38
		II	6	7	13
		I	-	-	-
2	Honorar	-	11	17	28
	Jumlah	-	41	44	85

Sumber: Arsip Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang

Berdasarkan data diatas jumlah Pegawai di Kecamatan Kemuning Kota Palembang berjumlah 85 orang, dari 85 orang pegawai jumlah Pegawai Negeri Sipil 57 orang, terdiri dari 30 laki-laki dan 27 perempuan sedangkan jumlah Pegawai Honorer berjumlah 28 orang, terdiri dari 11 laki-laki dan 17 perempuan.

Data diatas menunjukkan jumlah golongan Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang, jumlah golongan IV berjumlah 6 orang, golongan III 38 orang, golongan II 13 orang, dari perbedeaan golongan ini menunjukkan perbedaan tingkat pendidikan dan jabatan.

Salah satu dari indikator kinerja pegawai adalah absesni, berikut data absensi pegawai di kantor camat Kecamatan Kemuning :

Tabel 2: Data absensi

Alasan absen	2017			
	T1	T2	T3	T4
Cuti	18	11	-	2
Izin	7	3	8	9
Mangkir	4	-	8	-
Terlambat	16	3	12	14
Jumlah	45	17	28	25

Sumber: Arsip Kantor Kecamatan Kemuning

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa absensi pegawai di kantor Kecamatan Kemuning belum disiplin karena masih banyaknya pegawai yang mangkir dan terlambat.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis akan mengambil lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang bertujuan untuk mengetahui Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Kemuning Kota Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengemukakan perumusan masalah yaitu :

“Bagaimana Kinerja Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian yang akan diperoleh adalah untuk mengetahui Kinerja Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberi referensi, sumbangan pemikiran dan memperkaya wawasan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara tentang pengaplikasian dari konsep kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah untuk mengevaluasi kinerja Pegawai.

- a. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menjadi referensi tulisan mengenai kinerja pegawai kecamatan kemuning kota Palembang.
- b. Bagi objek penelitian, diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Data Dari Buku:

- Bintoro.Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava media, Yogyakarta.
- Sungguh, As'Ad (2014). *Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Moleong, Lexy J (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Rosda Karya, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-10. Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2004). *Manajemen*. Edisi 7. PT Indeks Group Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. ALFABETA, Bandung.
- Hamzah, Nina (2012), *Teori Kinerja dan pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Soeprihanto, John. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi pertama. Cetakan kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Lijan Poltak Sinambela (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi, Yogyakarta.
- Achmad, Mansyur. (2010). *Teori-teori Mutakhir Administrasi Publik*, Rangkang Education, Yogyakarta.
- Bungin, Burhan (2007). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Press, Jakarta.
- H. A. S. Moenir (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumiaksara, Jakarta.
- Kencana, Inu (2006). *Ilmu Administrasi Publik*, PT. Rineka Cipta Kreitner, Jakarta.

INTERNET

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=185848&val=6444&title=ANALISIS%20KINERJA%20PEGAWAI%20KANTOR%20CAMAT%20PINGGIR%20KABUPATEN%20BENGKALIS>

pada tanggal 16 Februari 2018

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=180180&val=2289&title=KINERJA%20PEGAWAI%20KANTOR%20CAMAT>

Pada tanggal 16 Februari 2018

http://skripsi-ilmiah.blogspot.com/2013/02/analisis-kinerja-aparat-kelurahan-dalam_18.html

Pada tanggal 16 Februari 2018

KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TENGA KABUPATEN MINAHASA SELATAN DALAM PELAYANAN PEMBUATAN AKTE JUAL BELI

Priska Rompas

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/5195>

ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI KANTOR KECAMATAN LONG IKIS KABUPATEN PASER

Monika Sarira

[http://ejournal.ip.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2015/11/eJournal%20Ilmu%20Pemerintahan%20fix%20\(11-05-15-10-53-09\).pdf](http://ejournal.ip.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2015/11/eJournal%20Ilmu%20Pemerintahan%20fix%20(11-05-15-10-53-09).pdf)