

# EFEKTIVITAS KINERJA ASN BAPPEDA DALAM PENANGANAN ISU-ISU STRATEGIS PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANGGAI LAUT

Aditya Rahman Syarif  
30.1235

*Asal pendaftaran Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah  
Program Studi Manajemen Sumber Daya - Manusia Sektor Publik*

[adityasyarief51550@gmail.com](mailto:adityasyarief51550@gmail.com)

[30.1235@praja.ipdn.ac.id](mailto:30.1235@praja.ipdn.ac.id)

Pembimbing Skripsi : Dr. Hj. Neni Alyani, SE, M.Pd

## **ABSTRACT**

**Problem/Backgorund (GAP):** This research focuses on the effectiveness of the performance of the civil servants in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Banggai Laut Regency in carrying out their duties and functions. **Purpose:** This research aims to analyze and describe the effectiveness of the performance of civil servants in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) and to describe the inhibiting factors as well as the mitigation efforts implemented. **Method:** The research method used is descriptive qualitative research method with an inductive approach, for the collection techniques used are interviews, observation and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation, and conclusion and verification. **Result:** Based on the conducted research, the civil servants in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) have been effectively performing their duties and functions, as evidenced by the percentage figures. The performance achievement percentage based on the strategic targets, which serve as the main performance indicators (IKU), is at 82.69%, surpassing the target range of 77.5-80% for improving the performance of the apparatus. However, there are still indicators that hinder the effectiveness of their performance, indicating that it is not yet optimal. **Conclusion:** The inhibiting factor is the emergence of constraints caused by the employees' lack of maximum work motivation, which affects the employee performance process, leading to suboptimal results. This lack of work motivation is influenced by other measurement indicators such as the quality of supporting facilities and infrastructure, as well as remuneration related to employee welfare factors. By maintaining good work motivation and commitment, the quality of the resulting performance can be optimized.

**Keywords:** *effectivity, performance, apparatus, strategic issue*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang:** Penelitian ini berfokus pada efektivitas kinerja ASN BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas kinerja ASN BAPPEDA serta mendeskripsikan faktor penghambat dan juga upaya penanganan yang dilaksanakan. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, untuk teknik pengumpulan yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan penulis, ASN BAPPEDA dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sudah berjalan dengan efektif jika dilihat dari angka persentase. dimana persentase capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yang menjadi indikator kerja utama (IKU) berada pada angka 82,69 % untuk poin peningkatan kinerja aparatur dari target yang ditetapkan sebesar 77,5-80 % sehingga tercapai dengan angka **baik** Namun, masih adanya indikator yang menghambat efektivitas kinerja sehingga dinilai masih belum optimal **Kesimpulan:** Faktor penghambat yang ada yaitu kendala yang muncul yang diakibatkan oleh faktor motivasi kerja pegawai yang masih kurang maksimal dimana hal ini mempengaruhi proses kinerja pegawai sehingga hasil yang dicapai masih belum maksimal. Dimana indikator motivasi kerja ini dipengaruhi oleh indikator-indikator pengukuran lainnya seperti kualitas sarana dan prasarana pendukung serta remunerasi yang berkaitan dengan faktor kesejahteraan pegawai. Dengan terjaganya motivasi dan komitmen kerja yang baik, maka kualitas kinerja yang dihasilkan dapat memberikan hasil yang optimal.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Kinerja, Aparatur, Isu Strategis

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (ASN) diberi mandat sebagai aktor birokrasi dituntun guna menjadi agen penggerak pembangunan yang berperan penting dalam memastikan berjalannya berbagai program pembangunan yang telah direncanakan oleh pemerintah. Dengan lembaga pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan pelayanan publik yang optimal. Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara diharapkan memiliki kompetensi baik dari segi manajerial, teknis maupun sosio-kultural diperlukan dalam penyesuaian pola pemerintahan yang dinamis

BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas dan wewenang dalam mengkoordinasikan penyusunan arah rencana pembangunan daerah melalui pendekatan strategis, didukung oleh ketersediaan sumber daya aparatur yang dimilikinya. Dalam melaksanakan tugasnya, kualitas aparatur menjadi indikator utama dalam memastikan pengoptimalan upaya dalam mencapai keberhasilan capaian sasaran kinerja. Kinerja yang diberikan aparatur BAPPEDA dapat dijadikan parameter terhadap realisasi rencana pembangunan daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut tahun 2021 dan mengacu pada indikator kerja utama (IKU), BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut secara proporsional dan professional telah berupaya mencapai target kinerja tahun 2021 dengan mengutamakan transparansi dan keterbukaan dengan akuntabilitas yang dapat dipertanggung jawabkan. Indikator kerja utama (IKU) yang telah ditetapkan terdiri dari 3 (tiga) sasaran strategis utama dan 1 (satu) sasaran strategis penunjang kegiatan bidang kesekretariatan. Yaitu peningkatan standar kualitas pelayanan OPD, terpenuhinya dokumen perencanaan pembangunan daerah, terpenuhinya dokumen perencanaan pembangunan daerah, dan terpenuhinya sistem data dan informasi pembangunan daerah yang terintegrasi dan terpadu.

Mengacu pada indikator kerja utama (IKU) BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut tahun 2021 dimana capaian sasaran kinerja Bappeda Kabupaten Banggai Laut

poin 1 (satu), yaitu Meningkatnya standar kualitas pelayanan OPD, masih tercapai dengan **CUKUP** atau dibawah standar jika dibandingkan dengan sasaran strategis lainnya yang termuat dalam IKU Bappeda dengan hasil yang menunjukkan sebesar 65.03 % bahwa dalam kategori cukup tersebut, BAPPEDA Banggai Laut masih belum tercapai sebesar 34.97 % dengan target ditetapkan sebesar (100%) dari sasaran kualitas kinerja aparatur BAPPEDA dalam melaksanakan dan menangani isu-isu strategis rencana pembangunan daerah Kabupaten Banggai Laut.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Berdasarkan uraian terkait kinerja ASN BAPPEDA, efektivitas kinerja ASN BAPPEDA menjadi permasalahan yang diambil dengan tujuan untuk mengidentifikasi apa yang menjadi permasalahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur dalam peningkatan kualitas kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana efektivitas kinerja ASN BAPPEDA dalam penanganan isu-isu strategis pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai Laut, aspek penghambat efektivitas kinerja ASN BAPPEDA, dan upaya dalam penanganan aspek penghambat efektivitas kinerja ASN BAPPEDA.

Mengacu pada indikator kerja utama (IKU) BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut tahun 2021 dimana capaian sasaran kinerja Bappeda Kabupaten Banggai Laut poin 1 (satu), yaitu Meningkatnya standar kualitas pelayanan OPD, masih tercapai dengan **CUKUP** atau dibawah standar jika dibandingkan dengan sasaran strategis lainnya yang termuat dalam IKU Bappeda dengan hasil yang menunjukkan sebesar 65.03 % bahwa dalam kategori cukup tersebut, BAPPEDA Banggai Laut masih belum tercapai sebesar 34.97 % dengan target ditetapkan sebesar (100%) dari sasaran kualitas kinerja aparatur BAPPEDA dalam melaksanakan dan menangani isu-isu strategis rencana pembangunan daerah Kabupaten Banggai Laut

Sementara, pada indikator kerja utama (IKU) BAPPEDA pada tahun 2022, salah satu dari 3 (tiga) Rencana Kinerja Tahunan BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut dimana pada sasaran kinerja: Peningkatan Hasil Kelitbangan dan Inovasi

Daerah yang diimplementasikan, dengan indikator kinerja: Persentase Hasil Kelitbangan dan Inovasi Daerah yang Dimanfaatkan/Ditindaklanjuti, menunjukkan angka 46,77% dari 85% target capaian. Sehingga dapat diukur capaian tersedianya Sistem Data Informasi Pembangunan Daerah yang terintegrasi dan terpadu di BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut masuk dalam kategori “Kurang”.

Hal ini menunjukkan inkonsistensi pada kualitas kinerja ASN BAPPEDA sehingga perlunya dilakukan analisis terkait faktor-faktor yang dinilai mempengaruhi kualitas kinerja ASN BAPPEDA agar dapat terwujudnya pelayanan yang prima dan optimal dalam pelayanan publik.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi dari tiga penelitian terdahulu sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian yang akan dilakukan. Yang pertama penelitian dari Nur Sulhana Ali, (2018:95-98) dengan judul Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Dengan metode riset kualitatif menggunakan analisis deskriptif dengan teknik pengumpulan dengan langkah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dimana dalam hasil riset menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar, sudah efektif. Dimana data yang diolah dan disajikan dalam riset ini adalah data yang dikumpulkan dari observasi dan dimodifikasi untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar *grand theory* yang diterapkan berdasarkan teori menurut Bernadian dan Russel dengan hasil riset diperoleh uraian indikator yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai yaitu: Kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan kerja sama, pengetahuan terhadap pekerjaan, kehadiran dan ketepatan waktu, dan inisiatif. (Hal. 95-98) (jurnal). Kedua, penelitian oleh Nursanti Jamaluddin, (2021:48-69) dengan judul Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Makassar. Riset ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan efektivitas kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan pengumpulan data seperti

observasi, wawancara, dan perekaman. Dalam riset ini, prosedur analisis data meliputi pengumpulan informasi, reduksi data, display data, dan tahap akhir. Triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu merupakan pendekatan validasi data. Riset menunjukkan berdasarkan indikator pengukuran, Efektivitas Kerja Pegawai dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Makassar, menunjukkan kualitas kerja yang baik dengan kesanggupan penyesuaian diri pegawai dalam merancang manajemen strategi perubahan, memahami teknologinya, serta sanggup melaksanakan pelatihan yang berkelanjutan, prestasi kerja pegawai dapat menambah keahlian atau keterampilan melalui keikutsertaan kegiatan dan pelatihan yang berkelanjutan sesuai lingkup kerjanya serta kepuasan kerja pegawai telah tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas pendukung yang menunjang. (Hal. 48-69) (Skripsi). Ketiga, Penelitian oleh Zuhro Amini Tanjung, Sri Sudiarti, (2022:411-416) dengan judul Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Medan. Metode yang diterapkan pada riset tersebut ialah kualitatif berjenis riset deskriptif yang berfokus pada efektivitas kinerja. Dimana hasil dari riset menunjukkan kualitas pekerjaan, kedisiplinan dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, koordinasi yang baik, dan kesanggupan dalam berkomunikasi telah tercapai dengan baik dimana dari 4 (empat) indikator pengukuran kinerja tersebut, telah tercapai dengan baik sehingga dinyatakan efektif. Hal ini dapat dilihat dari akumulasi hasil seluruh rancangan dalam rencana kerja (Renja) yang menunjukkan angka 85% sukses meskipun masih ada aspek yang menjadi hambatan dalam Efektivitas Kinerja yang perlu ditingkatkan.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Peneliti menggunakan tiga jurnal ilmiah sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun persamaan dari ketiga karya tulis ilmiah tersebut dengan karya tulis peneliti yaitu sama-sama membahas tentang efektivitas kinerja aparatur. Sedangkan perbedaan dari ketiga karya tulis ini yaitu terletak pada lokus penelitian. Dimana pada penelitian sebelumnya lokus penelitian

yaitu Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Makassar. Sementara lokus yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Banggai Laut dan juga mengenai dimensi pembahasan. Dimana dalam penelitian ini, penulis mengukur efektivitas kinerja ASN BAPPEDA adalah berdasarkan kualitas penanganan isu-isu strategis dimana Isu strategis merujuk pada masalah atau tantangan yang memiliki dampak signifikan terhadap keseluruhan arah dan keberhasilan suatu organisasi, proyek, atau inisiatif tertentu. Isu strategis seringkali melibatkan keputusan-keputusan penting yang harus diambil oleh pimpinan atau manajemen dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang dan menjaga keberlanjutan organisasi.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana efektivitas kinerja ASN BAPPEDA dalam penanganan isu-isu strategis serta faktor yang menjadi penghambat serta upaya penanggulangannya sehingga dapat menghasilkan kualitas kinerja yang optimal.

## **II Metode Penelitian**

Simangunsong (2017:177) menjelaskan secara konsep penelitian, metode penelitian adalah simpulan kecil dari metodologi penelitian. Dimana metodologi penelitian adalah kumpulan dari banyaknya metode riset yang dapat dipakai oleh peneliti dalam risetnya. Tujuan utama dari penggunaan metode Penelitian ialah sebagai patokan kerja bagi peneliti dalam melakukan kegiatan riset. Penulis membandingkan fenomena tertentu sehingga dapat menghasilkan studi komparatif yaitu dalam metode deskriptif. Metode penelitian deskriptif ini dilakukan dengan menggambarkan objek penelitian melalui kondisi yang terjadi sekarang ini dan berdasarkan pada kenyataan yang ada di lapangan. Kemudian dilaksanan analisis dan diinterprestasikan ke bentuk pengamatan dan peninjauan perkembangan. Pendekatan induktif merupakan metode yang digunakan untuk berpikir seperti

membuat kerangka pemikiran yang berawal dari khusus ke umum dengan cara mencari fakta yang ada di lapangan untuk dipecahkan dan kemudian menarik sebuah kesimpulan secara umum. Metode ini menuntut penulis melihat langsung di lapangan untuk mengumpulkan data dan melihat fenomena yang terjadi di lapangan, sehingga penelitian yang dibuat ini berawal dari data untuk menuju konsep dan menghasilkan suatu kesimpulan.

Berdasarkan penjelasan diatas, pelaksanaan penelitian badan Perencanaan Pembangunan daerah tentang efektivitas kinerja ASN dalam penanganan isu-isu strategis menggunakan sebuah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif untuk memperoleh kesimpulan yang bersifat umum dengan berdasarkan dari data dan fakta yang terjadi di lapangan dalam melaksanakan penelitian.

### **III Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1 Efektivitas Kinerja ASN BAPPEDA Dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsinya**

Efektivitas kinerja ASN BAPPEDA dalam penanganan isu-isu strategis pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai Laut dianalisis menggunakan teori dari Steers dan Siagian dinilai sudah efektif dengan baik. Namun, masih terdapat kendala yang mengakibatkan hasil kerja yang dihasilkan dinilai masih kurang dan belum optimal. Dimana adanya indikator kerja utama (IKU) yang masih belum menunjukkan peningkatan realisasi kinerja yang diakibatkan oleh adanya faktor-faktor yang menghambat sehingga perlu adanya upaya penanganan untuk mewujudkan efektivitas kinerja yang optimal. Indikator pengukuran yang diambil terdiri dari prestasi kerja, kepuasan dan semangat kerja, kualitas dan kuantitas pegawai, ketersediaan sarana dan pra-sarana, dan kepuasan pelanggan. Terkait prestasi kerja, ASN BAPPEDA bisa menunjukkan kualitas kinerja yang baik dimana hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya pekerjaan yang terlambat ataupun tidak terlaksana. Sementara dalam indikator kepuasan dan semangat kerja, ASN BAPPEDA masih terkendala pada faktor motivasi pegawai yang kurang dimana hal ini memberikan pengaruh pada pelaksanaan kinerja ASN BAPPEDA. Untuk indikator sarana dan prasaran pendukung, ASN BAPPEDA masih terdapat

keterbatasan akomodasi pendukung yang seharusnya lebih bisa ditingkatkan lagi guna mendukung proses kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi BAPPEDA Kabupaten Banggai laut. Banyaknya sarana dan prasarana yang kurang memadai dan belum adanya perbaikan yang layak mengakibatkan pada terpengaruh nya indikator lain seperti kepuasan dan semangat kerja yang juga menurun. Sementara untuk indikator kepuasan pelanggan, ASN BAPPEDA dapat memberikan pelayanan dengan dan kepada OPD terkait yang melaksanakan koordinasi di kantor BAPPEDA dengan baik dan tidak ada kendala yang cukup berarti.

### **3.2 Faktor Penghambat Efektivitas Kinerja ASN BAPPEDA Dalam Penanganan Isu-Isu Strategis Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai Laut**

Dari data yang peneliti peroleh dan paparkan pada Sub-Bab 4.2.1. Efektivitas Kinerja Aparatur BAPPEDA dalam Penanganan Isu—Isu Strategis pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai Laut, terdapat beberapa kendala yang menjadi penghambat dalam efektivitas kinerja ASN BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut. berdasarkan data yang peneliti paparkan terkait indikator-indikator yang mempengaruhi efektivitas kinerja ASN BAPPEDA yang telah peneliti paparkan diatas, diperoleh kesimpulan bahwa dari 5 (lima) indikator yang ada, aspek motivasi pegawai menjadi hal yang paling mempengaruhi efektivitas kinerja ASN BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut. Dimensi motivasi adalah salah satu dimensi pengukuran dalam efektivitas. Dimana dimensi motivasi berkaitan dengan keterikatan dan hubungan antar pelaku organisasi dengan organisasinya.

Motivasi kerja ASN BAPPEDA memiliki dampak yang paling besar dalam mempengaruhi efektivitas kinerja ASN BAPPEDA. Dimana motivasi dan semangat kerja ini turut dipengaruhi oleh indikator-indikator lainnya sehingga menimbulkan keterikatan antar satu dengan lainnya. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, peneliti simpulkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana yang ada di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banggai Laut. Dimana data yang peneliti peroleh terkait kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana di kantor

BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut masih jauh dari kategori baik. masih banyaknya kekurangan berakibat pada kesenjangan yang timbul sehingga dalam melaksanakan tugas motivasi ASN cenderung menurun. Hal ini dibuktikan dengan data salah satu dari 3 (tiga) Rencana Kinerja Tahunan BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut dimana pada sasaran kinerja: Peningkatan Hasil Kelitbangan dan Inovasi Daerah yang diimplementasikan, dengan indikator kinerja: Persentase Hasil Kelitbangan dan Inovasi Daerah yang Dimanfaatkan/Ditindaklanjuti, menunjukkan angka 46,77% dari 85% target capaian. Sehingga dapat diukur capaian tersedianya Sistem Data Informasi Pembangunan Daerah yang terintegrasi dan terpadu di BAPPEDA Kabupaten Banggai Laut masuk dalam kategori “Kurang”.

### **3.3 Upaya dalam Mengatasi Hambatan**

Wibowo (2016:2) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu juga dipahami bahwasanya kinerja itu bukan hanya sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup tentang bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Upaya yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banggai Laut dalam mengatasi hambatan yang ada pada Kinerja ASN BAPPEDA, yaitu melalui pelaksanaan dan evaluasi kinerja yang berdasarkan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsinya. Hal ini dilaksanakan melalui pengukuran kinerja ASN BAPPEDA melalui kegiatan Musrenbang. Karena kegiatan Musrenbang, merupakan salah satu tahapan dalam proses perencanaan pembangunan yang bertujuan mengakomodir usulan kegiatan. Dalam melaksanakan tugasnya, BAPPEDA melaksanakan koordinasi melalui sosialisasi-sosialisasi dengan pihak-pihak terkait mengenai bagaimana sistem kerja BAPPEDA khususnya saat ada kebutuhan data dalam penyusunan Renja agar keselarasan dan kesesuaian dapat tercapai, penyesuaian jadwal berdasarkan peraturan yang mengatur sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi perencanaan pembangunan daerah itu dapat berjalan dengan baik dan tidak terhambat. Hal inilah yang dikoordinasikan agar tercapai keharmonisan pelayanan.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Dalam pelaksanaan Musrenbang kecamatan, ASN BAPPEDA tetap siap guna terus mengikuti dan memantau berjalannya kegiatan agar dapat berjalan dengan kondusif. Pembagian dilaksanakan dari bagian sekretariat yang telah membagi bagian-bagian dalam kelompok guna menjadi penanggung jawab pada tiap-tiap kecamatan. Sehingga meski dengan keterbatasan dari segi kuantitas, pelaksanaan kegiatan Musrenbang tetap dapat dioptimalkan. Pemberian hak yang sifatnya memotivasi bagi pegawai ASN BAPPEDA selalu diupayakan diberikan dengan baik sehingga dalam melaksanakan tugasnya, ASN BAPPEDA dapat tetap menjaga motivasi kerja dan menjunjung tinggi profesionalitas guna hasil kerja yang optimal. Pelayanan yang diberikan dinilai sudah sangat baik. Fasilitas dan akomodasi yang diberikan sebagaimana mestinya. Dan berlaku bagi semua kegiatan dan setiap kesempatan yang mengharuskan BAPPEDA berkoordinasi di lapangan, sampai kegiatan-kegiatan yang sifatnya monitoring dan evaluasi. Guna kendala tidak ada yang signifikan. Kendala yang sering kali diperoleh ialah masih adanya pihak-pihak yang terlambat dalam koordinasi tugas bersama BAPPEDA. Namun, hal ini dapat diantisipasi dengan tanggap oleh ASN BAPPEDA sehingga pelaksanaan kegiatan tidak ada yang terhambat secara signifikan dan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Untuk menciptakan kinerja aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banggai Laut yang efektif sehingga dapat terwujudnya pelayanan yang optimal dan prima. Sehingga hal ini diharapkan dapat menjadi evaluasi ke depan untuk menciptakan efektivitas kinerja ASN BAPPEDA yang konsisten dalam penyelesaian target realisasi kinerja sehingga dapat mewujudkan pelayanan yang optimal, efektif dan efisien

#### **IV. Kesimpulan**

Efektivitas kinerja ASN BAPPEDA dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sudah efektif jika dilihat dari angka persentase dimana persentase capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yang menjadi indikator kerja utama (IKU) berada pada angka 82,69 % dengan peningkatan kinerja aparatur dari target yang ditetapkan sebesar 77,5-80 % sehingga tercapai dengan angka **baik**. Namun,

masih terdapat kendala yang muncul yang diakibatkan oleh aspek motivasi kerja pegawai yang masih kurang maksimal dimana hal ini mempengaruhi proses kinerja pegawai sehingga hasil yang dicapai masih belum maksimal. Aspek penghambat efektivitas kinerja ASN BAPPEDA paling signifikan dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Dimana indikator motivasi kerja turut dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang peneliti ukur dalam pengukuran efektivitas kinerja ASN BAPPEDA.

**Keterbatasan Penelitian:** Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni mengenai keterbatasan waktu penelitian sehingga observasi yang dilaksanakan belum maksimal dalam meneliti fenomena dinamika proses pelaksanaan tugas dan fungsi ASN BAPPEDA.

**Arah Masa Depan Penelitian/Future Work:** Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam. Dan peneliti memberikan beberapa saran terkait penelitian kedepannya, yaitu optimalisasi kualitas kinerja ASN BAPPEDA harus dibarengi dengan dipenuhinya hak-hak ASN BAPPEDA dengan baik sehingga dapat memaksimalkan pada kualitas motivasi dan semangat kerja yang diberikan dan dapat mewujudkan kualitas kerja yang optimal, efektif dan efisien. Sementara dalam pelaksanaan penelitian, waktu penelitian menjadi hal penting dimana dalam meneliti fenomena haruslah sesuai dengan waktu kegiatan-kegiatan yang sifatnya pelaksanaan tugas dan fungsi sedang berlangsung dengan waktu yang baik, maka akan dihasilkan penelitian dengan substansi pembahasan yang lengkap dan maksimal dalam penentuan pembahasan penelitian

## **V. Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banggai Laut serta beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. Daftar Pustaka

Ali, Nur Sulhana (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar*. Makassar: Universitas Negeri Makassar

Jamaluddin, Nursanti (2021) *Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Makassar*.

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta.

Tanjung, ZAK, & Sudiarti, S (2022). *Effectiveness of Employee Performance at the Medan City Regional Development Planning Agency*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.

