

**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN NABIRE
PROVINSI PAPUA TENGAH**

Bartholomius Sondegau

NPP. 31.1021

Asdaf Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email : sondegaubarto@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Dra. Sri Hartati, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *One of the goals of establishing a state is the service function. To provide maximum public services, competent and well-performing civil servants are needed. Purpose:* This research was conducted with the aim of knowing employee performance and knowing the efforts made to improve employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency, Nabire Regency, Central Papua Province. *The theory used in this research is Performance Theory. Method:* This research also uses descriptive research methods. *Data collection techniques used were interviews, observation and documentation. Result:* The results of this research show that the performance of Civil Servants at the Civil Service and Human Resources Development Agency of Nabire Regency is good, this is measured by performance indicators, namely quantity/amount of work, number of jobs, punctuality, attendance and ability to work together. **Conclusion :** The conclusion of this research shows that employee performance is still not optimal and efforts are needed to improve the performance of Civil Servants, namely by providing training and development programs to improve employee skills and knowledge. Provide regular feedback to employees regarding their performance, implement an objective and transparent performance evaluation system, recognize and provide rewards, build an organizational culture that supports collaboration, open communication and innovation, apply effective performance management principles, ensure employee welfare and encourage employee participation and involvement. **Keywords:** Performance, Civil Servants, Development

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Salah satu tujuan dari dibentuknya suatu negara adalah fungsi pelayanan. Untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang kompeten dan berkinerja baik. **Tujuan:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dan mengetahui upaya yang di lakukan untuk meningkatkan Kinerja pegawai di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Kinerja. **Metode:** Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, observasi, dan juga dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire baik hal ini diukur dari indikator-indikator kinerja yaitu kuantitas/jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. **Kesimpulan:** Kesimpulan dari penelitian ini menunjukan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dan diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu dengan menyediakan pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Memberikan umpan balik secara berkala kepada pegawai mengenai kinerja mereka, menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan, mengakui dan memberikan penghargaan, membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan inovasi, menerapkan prinsip-prinsip manajemen kinerja yang efektif, memastikan kesejahteraan pegawai serta mendorong partisipasi dan keterlibatan pegawai.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Pengembangan

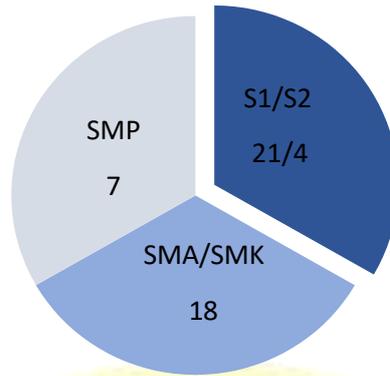
I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) pegawai negeri yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mengabdikan dan bekerja untuk pemerintah (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)). Pemerintah Daerah telah menyusun peraturan yang lebih detail dan spesifik, namun tetap berlandaskan pada Undang-Undang yang berlaku. Tujuannya adalah agar tugas dan fungsi pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan alokasinya, dengan fokus khusus pada penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan memberikan manfaat langsung bagi masyarakat.

Pemerintah Provinsi Papua Tengah adalah salah satu entitas pemerintahan daerah di Indonesia yang mengelola pemerintahannya dengan mempertimbangkan budaya, tradisi, dan prinsip otonomi daerah. Di setiap Kota/Kabupaten, Pemerintah Daerah Papua Tengah didukung oleh organisasi perangkat daerah dalam menjalankan tugas pemerintahannya. Salah satu instansi di Kabupaten tersebut adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire. Pemerintah Provinsi Papua Tengah adalah salah satu entitas pemerintahan daerah di Indonesia yang mengelola pemerintahannya dengan mempertimbangkan budaya, tradisi, dan prinsip otonomi daerah. Di setiap Kota/Kabupaten, Pemerintah Daerah Papua Tengah didukung oleh organisasi perangkat daerah dalam menjalankan tugas pemerintahannya. Salah satu instansi di Kabupaten tersebut adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire.

Dilihat dari pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan jumlah yang masih terbatas, kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire tampaknya belum mencapai potensi maksimal dan kurang optimal.



Sumber: BKPSDM Kab.Nabire tahun 2022 (diolah oleh penulis, 2023)

Gambar 1.1

Data Personil / Pegawai

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan yang sudah dilaksanakan khususnya Pendidikan dan Pelatihan pengembangan kompetensi hanya diikuti oleh pejabatnya saja, sedangkan untuk pegawai dilaksanakan dengan sistem bergilir dan itupun diikuti oleh pegawai yang memiliki prestasi, pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan tugas. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Berikut data pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.

Tabel 1.1

Data Pegawai yang Sudah Mengikuti Diklat

No	Jenjang Diklat	Jumlah Pegawai (Orang)
(1)	(2)	(3)
1	Diklat Kepemimpinan	18
2	Diklat Pengembangan Kompetensi	12
3	Diklat Teknis	26

Sumber: BKPSDM Kab.Nabire, 2022 (diolah oleh penulis)

Permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini; sumber daya manusia yang rendah, secara kuantitas sedikit dan metode yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan bersifat bergiliran, bukan sistem yang bersifat wajib, serta terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat beberapa permasalahan pada Kinerja Pegawai di Kabupaten Nabire. Salah satunya sumber daya manusia yang terbatas dalam hal jumlah karyawan sering kali menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja. Metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan cenderung bersifat bergiliran, yang berarti tidak ada sistem yang mengharuskan partisipasi dari semua karyawan secara bersamaan. Hal ini

disebabkan oleh terbatasnya jumlah karyawan yang bisa dilibatkan secara bersamaan dalam program pelatihan. Selain itu, terdapat keterbatasan anggaran yang tersedia untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Diklat), yang membatasi kemampuan untuk menyelenggarakan program pelatihan secara luas dan intensif.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu terkait Kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Nabire. Penelitian oleh Niluh Anggarini yang berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta (Niluh Anggarini 2017), menemukan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan oleh BKD Yogyakarta. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan adalah melalui diklat *on the job* dan diklat *off the job*, yang dilakukan secara periodik. Penelitian oleh Rafles Tiara Sakti & Mulyadi yang berjudul Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu (Rafles Tiara Sakti & Mulyadi 2015), menemukan bahwa pengembangan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu membawa suatu pengaruh positif, baik bagi pihak pegawai itu sendiri maupun instansi. Penelitian oleh Dono Wirotomo & Popy Novita Pasaribu yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (Dono Wirotomo & Popy Novita Pasaribu 2015), menemukan bahwa secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjonto & Siswidiyanto yang berjudul Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang) (Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjonto & Siswidiyanto 2013), menemukan bahwa Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang sudah cukup efektif, dilihat dari hasil evaluasi setelah Pendidikan dan Pelatihan yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dari pada sebelum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dan kinerja pegawai juga meningkat dari sebelum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan. Penelitian oleh Handayani & Aminudin yang berjudul Pengaruh Diklat dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor (Handayani & Aminudin 2021), menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Diklat (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja PNS (Y). Sedangkan diperoleh $KD = 0,838$ Atau 83,8% artinya Kinerja PNS 83,8% yang dipengaruhi oleh Diklat (X1) dan Motivasi (X2), sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Nabire, selain itu lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Niluh Anggarini, Rafles Tiara Sakti & Mulyadi, Dono Wirotomo & Popy Novita Pasaribu, Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjonto & Siswidiyanto dan Handayani & Aminudin . Selain itu teori yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda yaitu menggunakan teori dari Wilson Bangun (2012) yang menyatakan bahwa indikator kinerja yang baik dapat dinilai melalui 5 (lima) indikator yaitu jumlah pegawai, kualitas pegawai, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah.

II. METODE

Penelitian merupakan suatu proses mencari kebenaran serta memecahkan masalah secara sistematis dengan berlandaskan data yang terjadi di lapangan (Nurdin & Hartati 2019). Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menempatkan penulis sebagai instrumen kunci, untuk menetapkan fokus pada penelitian, menentukan informan dari sumber data, memberikan nilai pada kualitas data, analisis data, mengolah data yang ada dan membuat kesimpulan atas temuan dalam penelitian (Simangunsong 2016). Desain penelitian adalah proses yang terdiri dari segala hal yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian (Moh. Nazir 2005). Penelitian ini di dalam pengumpulan data menggunakan triangulasi atau gabungan dari beberapa sumber data yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam mengumpulkan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 9 orang informan yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling ini dipakai agar hanya informan yang mengerti tentang permasalahan yang akan penulis teliti saja yang akan di wawancarai (Simangunsong 2016). Informan tersebut terdiri dari beberapa elemen yaitu Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah, Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah, Kepala Bidang, Bendahara serta staff. Sementara dalam menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan (Sugiyono 2015).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Kinerja yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Wilson

Bangun (2012), hal ini dilakukan selain lebih memperjelas topik permasalahan juga digunakan untuk mengukur sejauh mana Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Nabire berjalan secara efektif atau tidak. Berikut adalah dimensi beserta indikatornya :

3.1 Kuantitas

Kinerja Pegawai Negeri Sipil akan terlihat saat jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tugas dalam jabatannya, dan menghasilkan tugas dalam jabatannya, dan menghasilkan tugas tambahan dan beberapa pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu badan/instansi tertentu. Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire jumlah pekerjaan yang dihasilkan setiap tahun di setiap bidang berbeda-beda maka diperlukan adanya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan tersebut.

3.1.1 Jumlah Kinerja Yang Mampu Diselesaikan Perbulan Pegawai

Jumlah kinerja merupakan jumlah secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Jumlah Beban Kinerja Pegawai Bulan Juli-Desember 2023

No	Indikator	Volume pekerjaan	Waktu Penyelesaian (Bulan)	Target	Realisasi	Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	6	6	6	5	90%
2	Persentase penetapan ASN dalam jabatan	3	6	3	3	100%
3	Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin	4	1	4	1	25%
4	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	4	3	4	2	50%
5	Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja	5	3	5	3	

Sumber : BKPSDM Kab.Nabire, 2023 (diolah oleh penulis 2024)

Berdasarkan hasil wawancara bersama bendahara BKPSDM jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai BKSPDM Kabupaten Nabire masih dibawah standar untuk perbulannya. Padahal kepala badan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan motivasi dan bimbingan yang layak bagi para pegawainya agar mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan persyaratan pekerjaannya.

Tabel 3.2
Hasil Kinerja Pegawai BKPSDM Kab.Nabire Bulan Juli-Desember 2023

No	Uraian Tugas	Hasil Kerja	Volume Pekerjaan	Waktu Penyelesaian (Menit)	Target	Realisasi	Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Jumlah dokumen Kepegawaian	Dokumen	500	2250	90%	90%	100%
2	Persentase pelayanan yang tersedia dengan baik	Dokumen	10	2250	100%	40%	40%
3	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja yang disusun tepat waktu	Laporan	60	2250	85%	50%	65%
4	Jumlah laporan pengadaan barang dan jasa	Laporan dan Dokumentasi	25	2250	95%	55%	65%

Sumber : BKPSDM Kab.Nabire,2023 (diolah oleh penulis, 2024)

3.1.2 Jangka waktu penyelesaian pekerjaan perbulan

Pegawai diberikan pekerjaan dalam waktu jangka waktu tertentu artinya tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan harus di selesaikan tepat sebelum waktunya.

Tabel 3.3
Kinerja Pegawai BKPSDM Kab.Nabire Tahun 2023

No	Nama Jabatan	Hasil Kerja	Waktu Penyelesaian Kerja (menit)	Waktu Kerja Efektif (menit)	Volume Beban Kerja	Target	Realisasi	Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Kepala badan	Laporan	3000	72000	105	80%	80%	100%
2	Sekretaris	Laporan dan Dokumentasi	3000	72000	550	90%	55%	65%
3	Bendahara	Laporan dan Dokumentasi	3000	72000	12000	90%	85%	90%
4	Kabid Pengembangan SDM	Laporan dan Dokuemntasi	3000	72000	15000	100%	100%	100%
5	Kabid Kepangkatan, Mutasi & Pensiun	Laporan dan Dokumentasi	4800	72000	1550	85%	70%	87.5%
6	Kabid Data & Informasi Kepegawaian	Laporan dan Dokumentasi	5400	72000	950	100%	100%	100%

Sumber : BKPSDM Kab.Nabire (diolah oleh penulis, 2024)

Dari tabel diatas peneliti menyimpulkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire.

3.2 Kualitas Pekerjaan

Dimensi kedua adalah dimensi kualitas pekerjaan. Kinerja Pegawai Negeri Sipil selain melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, juga dapat di lihat dari kualitas pekerjaannya yang dihasilkan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire. Kualitas kerja seorang pegawai di pengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

3.2.1 Hasil Kerja Yang Optimal

Peningkatan produktifitas kerja Pegawai Negeri Sipil sangat diperlukan guna mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar kualitas. Kualitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Nabire telah bekerja dengan optimal, namun masih ada juga pekerjaan yang tertunda karena kurangnya disiplin kerja. pegawai bekerja dengan maksimal namun belum optimal sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire. Maka itu pegawai perlu meningkatkan disiplin kerja dan kepekaan terhadap pekerjaannya.

3.2.2 Proses Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Prosedur

Seorang Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja agar dapat menyelesaikan tugasnya sesuai standar persyaratan pekerjaan. Proses penyelesaian tugas seorang Pegawai Negeri Sipil harus membuat rencana atau strategi untuk pengerjaannya agar tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu yang telah di tentukan oleh badan. Maka, badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia terus membantu para pegawainya dengan hal-hal yang berkaitan dengan proses penyelesaian tugas untuk mempermudah para pegawainya dalam bekerja sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai.

3.3 Ketepatan Waktu

Dimensi ketiga dari teori Wilson Bangun (2012) ketepatan waktu. Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan sasaran capaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire yang akan dicapai dalam prosesnya menyusun bagian dan bidang-bidang kepegawaian yang ada dalam badan tersebut dalam upaya mencapai pelayanan publik yang prima.

3.3.1 Kepatuhan Pegawai Terhadap Jadwal Kerja

Kinerja pegawai dilihat dari kepatuhan seorang Pegawai Negeri Sipil mematuhi waktu kerjanya. Dimana seorang pegawai menaati segala aturan khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan oleh tempat kerja/organisasi pegawai tersebut bekerja. Pada BKPSDM Kabupaten Nabire pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan yang tepat waktu maka akan diberikan penghargaan yang layak. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga telah menyediakan fasilitas sarana prasarana dan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kemudiann menerapkan peraturan yang tegas agar Pegawai Negeri Sipil mematuhi waktu kerjanya serta memiliki kepribadian yang baik dalam memberikan pelayanan.

3.4 Kehadiran

Dimensi yang keempat menurut teori Wilson Bangun (2012) kehadiran pegawai. Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang menjadi pusat perhatian, dimana kinerja yang dihasilkan atau kualitas yang dihasilkan baik atau tidaknya akan menentukan kualitas pelayanan publik.

3.4.1 Tingkat Kepatuhan Kehadiran Pegawai Bekerja

Dalam suatu instansi tingkat absensi atau tingkat kehadiran seorang Pegawai Negeri Sipil adalah suatu hal yang penting karena menjadi salah satu indikator disiplin kerja. Ada beberapa hal yang memengaruhi kehadiran pegawai salah satunya yaitu persepsi (Gibson 1987). kepatuhan kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire masih sangat jauh karena selalu tidak tepat waktu masuk kerjanya.

Berdasarkan observasi tingkat kehadiran pegawai yang dilakukan oleh peneliti selama penelitian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire maka ditemukan penerapan waktu kehadiran Pegawai Negeri Sipil dimulai pada pukul 08.00 WIT hingga 15.00 WIT, dengan waktu istirahat kurang lebih selama 1 jam diawali pada pukul 12 siang setiap hari senin sampai kamis dan pukul 11.30 di hari jumat. Namun penerapannya pada pegawai belum sesuai dengan kebijakan yang ada karena masih terdapat aparatur yang tidak/sangat terlambat masuk kantor saat jam kerja bahkan pulang kantor lebih awal dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan.

3.5 Kerja Sama

Kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dinilai dari kemampuan kerja samanya. Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire terdiri dari tiga (3) bidang, dalam satu bidang memerlukan kerja sama dalam menyelesaikan tugas bidang. Sehingga, Pegawai Negeri Sipil yang ada dalam bidang tersebut dituntut melakukan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan bidang. Kerja sama menurut Kopelman (1988), yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

3.5.1 Kemampuan Komunikasi Pegawai Dalam Tim

Kemampuan komunikasi adalah alat yang paling penting dalam tim untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Komunikasi memiliki peranan penting dalam tim, sehingga komunikasi antar pegawai dengan pegawai atau pegawai dengan pimpinan bersama segala teorinya yang ada di dalamnya menjadi hal penting menjadi pusat fenomena dalam tim untuk menjalankan tugas. kemampuan komunikasi pegawai sudah baik dan efektif, selain itu juga para pegawai selalu berdiskusi untuk menyelesaikan suatu persoalan terkait pekerjaan.

3.5.2 Kemampuan Kerja Sama Saat Menjalankan Tugas Kerja

Team work merupakan keterampilan melakukan kerja sama atau kolaborasi dengan sekelompok orang dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama. Setiap pegawai memiliki peran dan tugas masing-masing. Saling percaya, saling mendukung, serta bertanggung jawab antar pegawai untuk menyelesaikan tugas merupakan kunci dari skill bekerja dalam tim. Pegawai Negeri Sipil bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan pegawai tersebut telah menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan yang dikerjakan para Pegawai Negeri Sipil akan selalu berkoordinasi antara sesama pegawai dalam memudahkan pekerjaan dan selalu bekerja sama untuk meningkatkan pelayanan publik sesuai dengan tujuan badan yang telah di tetapkan.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penulis menemukan faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Nabire yaitu peran aktif pegawai yang belum maksimal. Penghambat yang kedua yakni kurang disiplinnya pegawai. Kurangnya pengawasan dan pembinaan yang belum optimal serta belum puasny masyarakat akan kualitas pelayanan yang diberikan juga menjadi penghambat yang harus segera dibenahi, sebab dengan adanya kinerja yang baik maka pelayanan kepada masyarakat juga akan semakin baik dan membuat citra yang baik pula bagi pegawai. Sikap ini tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya, tetapi juga untuk memperkuat hubungan dengan masyarakat dan memberikan pelayanan yang prima. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafles Tiara dan Mulyadi (2015) yang menyatakan bahwa Pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu sudah cukup baik.

IV. KESIMPULAN

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nabire sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi masih terdapat beberapa kendala dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, antara lain Peran aktif Pegawai belum maksimal, Kurangnya disiplin pegawai, Pengawasan dan pembinaan pegawai belum optimal, Belum puasny masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan kinerja PNS pada BKPSDM untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Nabire beserta jajarannya dan Masyarakat Kabupaten Nabire yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mengsucceskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Anggarini, N. (2017). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta*. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/26169/>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.
- Dono, W., & Novita, P. P. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*. *Jurnal Mix*, 5(3), 466-480.

- Handayani, D. R., Aminudin, S. E., & MM, M. S. (2021). *Pengaruh Diklat dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor*. <http://repository.itb-ad.ac.id/545/>
- Meitaningrum, D. A. (2013). *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)*. <https://www.neliti.com/publications/74066/efektivitas-pendidikan-dan-pelatihan-dalam-meningkatkan-kinerja-pegawai-studi-pa#cite>
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. cet. 3. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Sakti, R. T., & Mulyadi, M. (2015). *Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu*. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 4(2), 37-48. <https://journals.unihaz.ac.id/index.php/mimbar/article/view/693>.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Simangunsong, F. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. cet. 1. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

