

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Setiabudi sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Faktor individu dari segi kompetensi, motivasi, komitmen dan pemahaman tugas pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sudah cukup baik, namun ada yang perlu ditingkatkan seperti keterampilan penggunaan dan pemanfaatan Teknologi Informasi dalam menunjang pelaksanaan tugas.

2. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan dari segi pemberian motivasi pimpinan terhadap bawahan sudah cukup baik diberikan, namun pemberian motivasi juga harus didukung oleh dukungan teknis seperti fasilitas dan sarana yang harus memadai. Dari segi kualitas dorongan dan bimbingan pimpinan sudah baik sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Begitupula dalam hal pengambilan keputusan sudah dilaksanakan dengan cepat dan tepat.

3. Faktor Sistem

Faktor sistem dari sisi pelaksanaan tugas pegawai sudah mengikuti prosedur dan mekanisme yang sudah ditetapkan dalam hal ini mengacu pada Peraturan Gubernur maupun Peraturan lainnya. Namun dari segi dukungan fasilitas kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas belum memadai, seperti AC, komputer, printer dan scanner. Begitupula dengan implementasi Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 54 Tahun 2022 tentang Budaya Kerja belum optimal dilaksanakan dengan baik.

4. Faktor Tim

Faktor tim yang dibangun oleh kantor Kecamatan Setiabudi sudah baik. Hal ini bisa dilihat dari aspek Kerjasama tim yang sudah dilaksanakan dengan efektif. Begitupula dari sisi dukungan sesama rekan kerja juga sudah cukup baik dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

B. Saran

Dari beberapa kesimpulan di atas, disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Perlu adanya peningkatan kompetensi teknis pegawai seperti penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas. Peningkatan kompetensi teknis

dapat dilakukan melalui Pendidikan, Pelatihan, atau Bimbingan Teknis tentang digitalisasi teknologi informasi.

2. Faktor Kepemimpinan

Perlu peningkatan dalam kualitas dorongan seperti pemberian motivasi dan bimbingan dari pimpinan kepada bawahan yang disampaikan secara rutin baik dari level eselon IV maupun eselon III sehingga hubungan interpersonal akan terbangun dengan baik.

3. Faktor Sistem

Perlu adanya peningkatan kesadaran dalam mengimplementasikan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 54 Tahun 2022 tentang Budaya Kerja sehingga mampu menghasilkan produktifitas kerja yang maksimal. Serta perlu adanya dukungan fasilitas atau sarana prasarana kantor yang lebih memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas.

4. Faktor Tim.

Perlu adanya peningkatan kerjasama tim, dukungan diantara rekan kerja dan juga atasan yang lebih solid dan kompak dalam melaksanakan berbagai tugas.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

Agus Sanyoto, (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Modul Untuk Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Magister Manajemen*, Jakarta.

Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta*, Erlangga.

Buchari, Zainun (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gunung Agung Tbk.

Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S.P., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Mas Agung.

Hasibuan Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Hersey.P dan K.H. Blanchart (1992), *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan SDM*, Edisi ke 4 Jakarta : Erlangga.

Irawan Prasetya, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIA LAN Press

Jayadi dan Yuli Triastuti dalam Jurnal <http://ejurnal.stieipwija.ac.id>, Vol 18 No.3 (2016) dengan judul "Analisis FAKtor-FAKtor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia.

Mangkunegara Prabu, (2006), *Manajemen Sumber Daya M Perusahaannya*. Bandung PT. Remaja Rasdakarya

Manulang M (1999), *Manajemen Personalialia*, Jakarta Ghalia Indonesia

Mitrani, Alain, et al.(1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta, Pustaka Utama Grafiti.

- Nawawi, H. Hadari, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :Gajah Mada University Press.
- Nainggolan (1988), *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Inaltu
- Mangkunegara, Anwar (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Pitoyo (1992), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Rineka Cipta.
- Prawirosentono (1992), *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. (2002), *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono, (2000), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Soedjadi, FX, (1994), *Organization and Methods Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*, Jakarta, CV. Mas Agung.
- Simamora, Henry, (1995) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN.
- Siagian Sondang P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sadili Samsudin. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J (2005), *Manajemen dan evaluasi Kinerja*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas ekonomi Universitas Indonesia.
- Robbins, P. Stephen, (1996) : *Perilaku Organisasi* : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, Jakarta, PT Prinhalindo.

Ruky Achmad,DR (2002) : Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, Veithzal (2006), Manajemen SDM Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Jakarta, PT.Raja Gravindo Persada.

Pusdiklatwas bpkp (2007): *Modul Interpersonal Skill*, Tgl.23 Mei 2011 jam 15.00 wib, <http://pusdiklatwas.bpkp.go.id>.

Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.

Wibisono, Dermawan (2006), *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain, Dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta, Erlangga.

B. DOKUMEN-DOKUMEN

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan.

Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 152 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi.

Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Matriks Pengembangan Instrument Penelitian
2. Pedoman Wawancara
3. Transkrip Hasil Wawancara
4. Surat Penelitian Penulisan Skripsi Mahasiswa Politeknik STIA LAN
5. Surat Keterangan Telah Selesai Penulisan Skripsi dari Kantor Kecamatan Setiabudi
6. Struktur Organisasi
7. Daftar Riwayat Hidup

Matrik Pengembangan Instrumen

FOKUS PERMASALAHAN	ASPEK PENELITIAN	JENIS DATA	SUMBER DATA	INSTRUMEN
<p>“<i>Faktor-Faktor apa saja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan.</i>”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor individu 2. Faktor kepemimpinan 3. Faktor Sistem 4. Faktor Tim 	<p>Primer, Sekunder</p>	<p>Wawancara, Observasi, dan Telaah Dokumen</p>	<p>Pedoman wawancara</p>

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SETIABUDI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

A. Faktor Individu

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki kompetensi terkait bidang tugasnya masing-masing ? bila tidak, upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya ?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang ditetapkan ? mohon penjelasan.

B. Faktor Kepemimpinan

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan masing-masing bidang/sub bidang mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan.
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan baik pengetahuan atau keterampilan yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah efektif dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon penjelasan.
4. Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana pimpinan/atasan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi ? mohon penjelasan.

C. Faktor Sistem

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan ? mohon penjelasan
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah sistem kerja sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien ? mohon penjelasan
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah fasilitas kerja sudah memadai dan mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasannya.
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah validasi organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai ? mohon penjelasannya.
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah ada system yang dapat mengukur kinerja pegawai ? mohon dijelaskan.
6. Apakah pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai ? mohon penjelasannya.

D. Factor Tim

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah Kerjasama tim sudah efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan ?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja sudah efektif dalam membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis ? mohon penjelasan.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai ?

**TRANSKRIP HASIL WAWANCARA 6 (ENAM) KEY INFORMANT
DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SETIABUDI
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN**

Daftar Key Informant :

- 1. Camat Kecamatan Setiabudi**
- 2. Sekretaris Kecamatan Setiabudi**
- 3. Kasi Ekonomi Pembangunan Kecamatan Setiabudi**
- 4. Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Setiabudi**
- 5. Bendahara Barang Kecamatan Setiabudi**
- 6. Pelaksana/Staf Seksi Pemerintahan Kecamatan Setiabudi**

1. Wawancara Camat Setiabudi

A. Faktor Individu

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasan.

Jawab :

Ada ASN yang sudah sesuai dan ada ASN yang belum sesuai. Untuk pegawai yang sudah sesuai menguasai penggunaan komputer terutama untuk ASN yang kelahiran tahun 1970 keatas. Sedangkan ASN kelahiran tahun 1970 kebawah biasanya kurang menguasai penggunaan komputer.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki kompetensi terkait bidang tugasnya masing-masing? bila tidak, upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya?

Jawab :

Ada ASN yang sudah memiliki kompetensi dan Ada ASN yang belum memiliki. ASN yang sudah memiliki kompetensi biasanya berlatar pendidikan SMA/ sederajat. Sedangkan yang sudah memiliki kompetensi berlatar belakang pendidikan Diploma/Sarjana. Upaya yang ditempuh untuk peningkatan kompetensi pegawai diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Mengikuti pendidikan formal lanjutan di Perguruan Tinggi
- b) Mengikutsertakan dalam diklat diklat yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun swasta seperti diklat :
 - 1) Komputer
 - 2) Pengurus Barang
 - 3) Bendahara

4) Pengadaan Barang dan Jasa

5) DII

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik? mohon jelaskan.

Jawab :

Motivasi kerja secara otomatis akan mempengaruhi kinerja ASN dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik. Dengan motivasi kerja, ASN akan hadir dan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diarahkan maupun diperintahkan oleh atasan atau pimpinan. Kehadiran ASN dalam melaksanakan tugas organisasi khususnya di kecamatan dan kelurahan akan menjadi salah satu awal tercapainya tujuan yang telah dicanangkan oleh pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam rangka mendukung pelaksanaan RPJMD rencana pembangunan jangka menengah panjang Provinsi DKI Jakarta maupun kegiatan kegiatan strategis daerah (KSD) sehingga pelayanan yang diberikan oleh pemerintah Provinsi DKI Jakarta kepada masyarakat Jakarta akan tercapai sesuai dengan harapan masyarakat

4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya?

Jawab :

Pemahaman dan komitmen ASN khususnya di kelurahan dan kecamatan Diharapkan semua ASN tahu akan tujuan organisasi kelurahan, kecamatan maupun secara keseluruhan di pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan upaya yang dilaksanakan adalah memotivasi dan menggerakkan semua ASN untuk bekerja secara ikhlas, jujur dan disiplin maupun komitmen. karena dengan ASN yang berkomitmen otomatis pelayanan dan kegiatan pemerintahan di tingkat kelurahan dan kecamatan akan berjalan dengan baik. Dimana Kami selalu melaksanakan kegiatan baik itu di dalam apel maupun rapat rapat yang dilaksanakan di tingkat kelurahan dan kecamatan sehingga kami pimpinan memberikan motivasi dedikasi dan loyalitas kepada masing-masing ASN

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang ditetapkan? mohon penjelasan.

Jawab :

Pegawai ASN di tingkat kelurahan dan kecamatan selalu membuat Job Desk masing-masing ASN sesuai dengan jabatannya baik itu yang struktural maupun fungsional sebagaimana sudah diatur dalam peraturan daerah maupun peraturan di tingkat nasional. sehingga Setiap ASN tahu akan tugas dan fungsi serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari maupun dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti contoh kegiatan-kegiatan yang saat ini sedang dilaksanakan di tingkat kelurahan dan kecamatan antara lain lain yaitu terkait pandemi covid 19 adalah melaksanakan kegiatan monitoring Perberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di tingkat Kelurahan, kecamatan serta kegiatan pelayanan masyarakat yang lain baik itu kerja bakti, kegiatan keagamaan, maupun kegiatan pemberdayaan masyarakat yang ada di tingkat kelurahan dan kecamatan.

B. Faktor Kepemimpinan

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan masing-masing bidang/sub bidang mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing? mohon penjelasan.

Jawab :

Setiap pimpinan dan atasan yang sudah ditunjuk otomatis wajib memberikan motivasi dan bimbingan terhadap stafnya sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab khususnya masing-masing ASN akan bergerak secara bersama-sama sehingga tujuan organisasi akan tercapai sebagaimana yang sudah diatur dalam peraturan daerah maupun peraturan pemerintah pusat. Suatu contoh bimbingan teknis yang diberikan adalah pada saat kegiatan apel maupun pada saat kegiatan rapat yang dilaksanakan di tingkat Kelurahan maupun tingkat kecamatan.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan baik pengetahuan atau keterampilan yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas? mohon penjelasan.

Jawab :

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh staf harus didukung oleh atasan melalui pengarahan maupun pembinaan kepada ASN tersebut, sehingga pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh staf akan berjalan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan organisasi. Salah

satu contoh yaitu dalam melaksanakan pembuatan surat khususnya surat dinas. Surat Dinas dimaksud harus sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku terkait tentang Tata naskah dinas. Karena surat yang dibuat itu otomatis mempunyai kepentingan terhadap urusan yang akan disampaikan baik ke tingkat kota, ke tingkat Kelurahan maupun ke tingkat RT RW seperti pemberitahuan kegiatan Perberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) maupun kegiatan vaksinasi Covid 19 yang ada di masing-masing wilayah.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah efektif dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik? mohon penjelasan.

Jawab :

Komunikasi antara atasan dan bawahan sudah berjalan dengan baik terutama di tingkat kelurahan dan kecamatan karena setiap hari di kelurahan dan kecamatan dilaksanakan apel pagi. Dalam apel pagi inilah kewajiban pimpinan untuk memberikan arahan maupun informasi tentang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan baik setiap hari, setiap Minggu, maupun setiap bulan sehingga bawahan atau staf mengetahui informasi dan target kegiatan atau pekerjaan yang harus dilaksanakan pada minggu dan bulan berjalan. Melalui informasi tersebut diharapkan tujuan dan target organisasi akan tercapai secara maksimal.

4. Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana pimpinan/atasan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi? mohon penjelasan.

Jawab :

Biasanya pimpinan atau atasan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada semua ASN untuk bekerja secara ikhlas, jujur, berdedikasi dan mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku sehingga semua program-program kegiatan yang ada di tingkat kelurahan dan kecamatan bisa dilaksanakan secara bersama-sama walaupun masing-masing punya kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Apabila ASN bekerja dan bergerak bersama-sama sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya otomatis tujuan organisasi akan mudah tercapai.

C. Faktor Sistem

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan? mohon penjelasan

Jawab :

Selama ini pelaksanaan tugas dan fungsi ASN keterkaitan dalam aktivitas dan kegiatan baik itu dalam bidang Pemerintahan, Kesejahteraan Rakyat, dan ekonomi pembangunan di tingkat kelurahan dan kecamatan sudah mengikuti prosedur dan standar (SOP) yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah sistem kerja sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien? mohon penjelasan

Jawab:

Sampai dengan saat ini sistem kerja sudah sesuai dan dapat mendukung terhadap pelaksanaan tugas ASN. Hal ini terbangun karena adanya komunikasi, koordinasi yang baik, dan ASN bekerja secara bersama-sama sesuai dengan tupoksinya. Melalui hal-hal tersebut, maka kegiatan berjalan secara efektif dan efisien khususnya terhadap pelayanan terhadap masyarakat baik di tingkat kelurahan maupun kecamatan

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah fasilitas kerja sudah memadai dan mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasannya.

Jawab :

Untuk saat ini fasilitas kerja dan sarana prasarana yang ada sudah cukup, tapi kami juga selalu berupaya meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana untuk kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di tingkat kelurahan dan kecamatan. Sebagai contoh seperti saat ini saat pandemi covid 19, kami harus memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang dibatasi secara tatap muka dilaksanakan secara non tatap muka atau melalui online dengan meeting atau komunikasi yang lainnya sehingga informasi dan koordinasi kegiatan bisa terlaksana antar sesama initasnsi pemerintah maupun kepada masyarakat

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah validasi organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai? mohon penjelasannya.

Jawab :

Validasi organisasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja ASN. Seperti yang sudah dilakukan pada saat ini dimana semua kegiatan-kegiatan / aktifitas ASN di validasi oleh atasan langsung. Validasi tersebut juga merupakan bentuk pengawasan yaitu bukan hanya secara fisik tapi pengawasan itu bisa dilaksanakan secara sistem, baik itu menggunakan

aplikasi maupun menggunakan sarana yang lainnya. Sebagai contoh setiap hari semua ASN wajib menginput aktivitas mereka setiap hari melalui sistem dan aktivitas ini akan validasi oleh atasannya selaku Pembina maupun pimpinannya dalam melaksanakan kegiatan masing-masing ASN. Melalui validasi tersebut dapat diketahui aktifitas apa yang dikerjakan oleh ASN setiap harinya.

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah ada system yang dapat mengukur kinerja pegawai? mohon dijelaskan.

Jawab :

Saat ini di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sudah ada system yang dibuat untuk mengukur kinerja pegawai yaitu melalui Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Pegawai. Jadi semua ASN diwajibkan membuat kinerja kontraknya selama 1 tahun sehingga pimpinan tinggal mengecek setiap harinya atau setiap bulannya terhadap kinerja atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh ASN sehingga pengawasan dan pengukuran kinerja terlihat dari aktivitas yang telah dilaksanakan oleh ASN

6. Apakah pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai? mohon penjelasannya.

Latar belakang pendidikan formal dan non formal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan ASN yang berlatar belakang pendidikan formal sarjana dengan yang pendidikan SMA akan mempengaruhi aktivitas yang bersangkutan, kalau sudah menyelesaikan pendidikan formal Diploma atau Sarjana otomatis menambah wawasan dan keterampilan ASN dalam melaksanakan pekerjaannya baik itu di pemerintahan maupun di layanan masyarakat. Sebagai contoh misalnya kegiatan pengadaan barang dan jasa, kalau ASN tidak pernah mengikuti Diklat dan kalau dia bukan berlatar pendidikan formal Diploma atau sarjana mungkin agak kesulitan pada saat pegawai yang bersangkutan menerapkan dan melaksanakan pengadaan barang dan jasa baik itu yang dilaksanakan di tingkat Kelurahan maupun Kecamatan. Sehingga penyimpangan anggaran dan kesalahan kegiatan semakin diperkecil kalau yang bersangkutan sudah Diklat.

D. Factor Tim

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah Kerjasama tim sudah efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan?

Jawab :

Saat ini di kelurahan dan kecamatan sudah efektif dalam melaksanakan tugas pekerjaan karena kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di tingkat kecamatan adalah kerja secara bersama-sama dan mengefektifkan potensi ada sehingga tugas dan pekerjaan yang ada akan berjalan sesuai dengan rencana maupun evaluasinya akan tercapai secara maksimal

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja sudah efektif dalam membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis? mohon penjelasan.

Jawab :

untuk saat ini sudah efektif karena setiap seksi atau setiap bidang di tingkat kelurahan dan kecamatan pada setiap minggu dilaksanakan rapat koordinasi atau rapat mingguan sehingga semua informasi dan kegiatan yang ada dapat dengan mudah untuk dikomunikasikan dan dikerjakan secara bersama-sama.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai?

Jawab :

Dukungan rekan kerja mampu menumbuhkan motivasi kerja. Untuk saat ini sudah terlaksana karena selama ini kita bekerja secara bersama-sama dan selalu berkoordinasi. Hal tersebut otomatis akan memotivasi kerja pegawai yang lainnya, karena kita dituntut untuk sama-sama bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kalau kita hanya kerja sendiri akhirnya semangat dan motivasi kerja juga akan terbatas, malah bisa turun. Tapi kalau kita bekerja secara bersama-sama dan berkoordinasi otomatis semangat dan motivasi kerja kita juga akan semakin baik

2. Wawancara Sekretaris Kecamatan

A. Faktor Individu

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasan.

Belum semua pegawai memiliki keterampilan / ilmu terkait apa yang menjadi tupoksinya. Hal ini bisa dikarenakan latar belakang pendidikan dan Diklat yang dimiliki pegawai tidak semuanya sesuai job desk.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki kompetensi terkait bidang tugasnya masing-masing? bila tidak, upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya ?

Belum semua pegawai memiliki kompetensi terkait bidang tugasnya, hal ini bisa dikarenakan mobilitas dan pergerakan yang cepat di Baperjakat sehingga terkadang pegawai harus dengan cepat belajar materi / hal baru yang menjadi tugas barunya.

Upaya percepatan yang biasa dilakukan di masing-masing OPD biasanya dilakukan :

- a. Rapat koordinasi dan rapat teknis untuk mengetahui perihal materi / hal baru yang harus segera selesaikan.
 - b. Mengikuti pelatihan secara offline maupun online.
 - c. Mencari regulasi terkait aturan yang melekat dalam pelaksanaan tupoksi.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik? mohon jelaskan.
- Motivasi kerja yang baik bisa mendukung tercapainya pelaksanaan tugas, Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya?
- Komitmen individu pegawai diikat dalam renkin yang pencapaiannya akan berpengaruh terhadap Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang ditetapkan? mohon penjelasan.
- Mayoritas pegawai Kecamatan Setiabudi memahami tugas dan pekerjaannya, hal ini di karenakan adanya sistem pengawasan dan tanggung jawab dari pimpinan, dan sistem pelaporan yang mengharuskan pegawai dengan cepat belajar memahami serta menguasai tugas dan pekerjaannya.

B. Faktor Kepemimpinan

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan masing-masing bidang/sub bidang mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing? mohon penjelasan.

Kemampuan seorang pimpinan/atasan sangat penting bagi perjalanan sebuah organisasi dimana dan kapan pun. Untuk itu, motivasi yang terus-menerus kepada bawahan akan sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Ini menjadi daya dorong atau perangsang untuk pelaksanaan tugas dan fungsi. Hal ini belum dapat dilakukan secara maksimal oleh tiap pimpinan bidang / sub dikarenakan kemampuan memimpin yang berbeda-beda.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan baik pengetahuan atau keterampilan yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas? mohon penjelasan.

Kualitas dorongan baik pengetahuan atau keterampilan yang diberikan atasan kepada staf dibawah dirasa kurang maksimal, hal bisa dilihat dari :

- a. Lambatnya promosi jabatan bagi pegawai yang sudah memiliki golongan yang tinggi dan kemampuan yang mumpuni.
 - b. Terjadinya penurunan take home pay yang diterima oleh pegawai.
 - c. Tidak adanya reward yang berarti atas pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan oleh pegawai.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah efektif dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik? mohon penjelasan.
Belum maksimalnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dikarenakan terjadinya kekosongan pada jabatan kepala OPD di Kecamatan Setiabudi. Sehingga peran Plt, terbagi dua dengan lokasi penugasan definitive.
 4. Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana pimpinan/atasan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi? mohon penjelasan.
Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan 3 aspek, antara lain :
 - a) Regulasi / aturan
 - b) SOP
 - c) Feeling

C. Faktor Sistem

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan? mohon penjelasan

Dalam menjalankan tugasnya ASN Kota Adm. Jakarta Selatan menggunakan pergub 152 tahun 2019, sedangkan dalam pemberian pelayanan diatur dalam SE Walikota terkait SOP.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah sistem kerja sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien? mohon penjelasan Sudah, sesuai UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu 8 jam kerja.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah fasilitas kerja sudah memadai dan mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasannya.
Fasilitas kerja belum memadai dikarenakan banyaknya kebutuhan kantor yang tidak teranggarkan dengan baik.
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah validasi organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai? mohon penjelasannya.
Validasi dilakukan tiap bulannya pada sistem e-kinerja, sedangkan e-kinerja sangat berpengaruh terhadap pendapatan pegawai. Sehingga validasi yang dilakukan oleh suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah ada system yang dapat mengukur kinerja pegawai? mohon dijelaskan.
E-kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja dari setiap pegawai.
6. Apakah pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai? mohon penjelasannya.
Tidak semua pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai, kecuali pendidikan dan pelatihan tersebut memiliki reward terhadap jabatan atau penghasilan pegawai.

D. Factor Tim

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah Kerjasama tim sudah efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan?
Kerjasama tim belum efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan, hal ini dikarenakan kurangnya perhatian dari pimpinan.
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja sudah efektif dalam membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis? mohon penjelasan.
Dukungan rekan kerja belum efektif dalam membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis, hal ini dikarenakan ruang kerja yang terpisah dan jarang nya melakukan kontak kerja / komunikasi antara satu dengan yang lain.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai?

Dukungan rekan kerja sangat mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai, hal ini di karenakan hubungan sesama rekan kerja yang erat menciptakan suasana kerja yang baik, saling membantu, saling bekerja sama, saling menyayangi dan menghargai, kekeluargaan, saling memberikan dorongan dan semangat, saling bertukar informasi tentang suatu pekerjaan. Apabila kondisi ini terus ditingkatkan maka tingkat motivasi kerja karyawan akan semakin optimal

3. Wawancara Kasi Ekonomi dan Pembangunan

A. Faktor Individu

1. Sebagian besar pegawai sudah memiliki ketrampilan yang memadai karena dalam rekrutment pegawai sudah memenuhi kompetensi dasar yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai
2. Semua pegawai pada prinsipnya sudah memiliki kompetensi masing-masing sesuai bidang dan jenjang pendidikannya namun pada saat penempatan belum tentu sesuai dengan bidang dan kompetensinya, untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya perlu adanya pendidikan dan latihan (Diklat) sesuai bidang yang dibutuhkan.
3. Menurut saya pegawai Di Kecamatan Setiabudi memiliki motivasi yang tinggi sesuai dengan Take Home Pay yang mereka terima setiap bulannya, mereka akan berusaha agar semua tugas yang ditugaskan pimpinan akan dilaksanakan semuanya karena semua kana terekam secara sistematis melalui system ekinerja yang nantinya akan divalidasi oleh atasan langsungnya sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerjanya.
4. Setiap Pegawai memiliki komitmen dan tanggung jawab yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya
5. Menurut saya setiap individu sudah memahami tugas dan pekerjaannya, namun di Kantor Kecamatan banyak sekali tugas-tugas diluar jobdesk yang biasa mereka kerjakan, dan perlu ditanamkan kepada semua individu untuk selalu siap menerima tugas-tugas di luar Jobdesk yang sewaktu-waktu ditugaskan oleh pimpinan kepada mereka.

B. Faktor Kepemimpinan

1. Pimpinan masing-masing sub bidang khususnya Camat sudah mampu memberikan motivasi terhadap para Kasi, Kasubag dan staf sehingga para kasi, kasubag & staf mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing
2. Kualitas dorongan baik pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan atasan sudah sesuai dan mendukung pelaksanaan tugas baik yang rutin maupun tugas-tugas kedinasan lain sudah berjalan
3. Untuk komunikasi atasan dengan bawahan untuk Kecamatan Setiabudi masih ada sedikit kendala dikarenakan sudah cukup lama Jabatan Camat dijabat oleh Plt. Dan tidak berkantor di Kecamatan setiabudi sehingga untuk komunikasi masih kurang Efektif, karena ada keterbatasan dibandingkan dengan kalau komunikasi dilaksanakan secara langsung.
4. Untuk pengambilan keputusan yang bersifat strategis dan menyangkut masalah pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran pimpinan melibatkan semua pegawai dengan mengadakan rapat khusus dan diputuskan dalam forum rapat koordinasi langkah-langkah yang akan diambil dengan memperhatikan aturan-aturan dan resiko yang mungkin terjadi kalau keputusan tersebut dijalankan.

C. Faktor Sistem

1. Pegawai dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan, Semua pegawai sudah menyusun Rencana Kinerja dan menginput rencana kinerja ke dalam Sistem E-kinerja pada awal tahun anggaran, Para Kasubag, Kepala Seksi, Sekcam, Wakil Camat dan Camat sudah menandatangani Perjanjian Kinerja dengan Pimpinan (Walikota), semua pegawai sudah menginput semua aktifitasnya ke dalam system Ekinerja yang nantinya akan divalidasi atasan untuk dijadikan sebagai dasar untuk mendapatkan tunjangan kinerja daerah.
2. Sebenarnya system yang dibuat oleh pemerintah DKI Jakarta sudah sangat bagus dan sangat mendukung terhadap pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien, karena semua aktifitas pegawai akan terekam ke dalam system, tinggal mekanisme pengawasan atasan perlu ditingkatkan melalui Validasi aktifitas kinerja yang dilakukan bawahan.

3. Fasilitas kerja untuk jumlah ruang kerja sudah lebih dari cukup tetapi masih adanya kekurangan antara lain ketersediaan jaringan internet yang memadai, kenyamanan ruang kerja dengan kurangnya pendingin ruangan yang memadai untuk mendukung suasana kerja yang nyaman.
4. Validasi organisasi sangat dibutuhkan untuk melihat apakah semua pegawai sudah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai perencanaan kinerja yang sudah dibuat di awal tahun anggaran.
5. System untuk mengukur kinerja pegawai sudah ada namun pelaksanaan dan pengawasannya perlu diefektifkan agar apa yang diinput oleh semua pegawai benar-benar valid sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat
6. Pendidikan dan Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya diklat ketrampilan pegawai akan semakin meningkat dan semangat kerja akan bertambah

D. Faktor Tim

1. Kerjasama tim sudah cukup efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas, hanya kelengkapan organisasi yang perlu ditambah antara lain dengan disegerakannya Penggantian Camat dan pejabat lain yang sudah pensiun dan penambahan staf agar beban kerja dapat terdistribusi dengan seimbang
2. Hubungan rekan kerja sudah cukup efektif dan harmonis, dan saling melengkapi dibuktikan dengan bila salah satu Seksi ada rapat atau acara seremonial, semua dengan suka rela ikut membantu agar semua berjalan dengan baik
3. Menurut saya dukungan rekan kerja akan sangat mendorong semangat atau memotivasi kerja pegawai.

4. Wawancara Kasubag Umum dan Kepegawaian

A. Faktor Individu

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasan.

Jawab :

Ketrampilan pegawai di kantor kecamatan setiabudi sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kecamatan, dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai di

kecamatan setiabudi dengan jumlah pegawai sebanyak 12 orang dan pendidikan paling rendah adalah SMA sebanyak 1 (satu) orang.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki kompetensi terkait bidang tugasnya masing-masing? bila tidak, upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya?

Pegawai di lingkungan kantor kecamatan setiabudi memiliki kompetensi sesuai dengan tupoksi nya masing-masing, namun karena adanya kekurangan jumlah pegawai yang dimiliki banyak para pejabat yang tidak memiliki staf untuk membantu mendukung pelaksanaan tugasnya. Upaya diharapkan adalah adanya penambahan pegawai di kantor kecamatan setiabudi guna untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas-tugas Kecamatan.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.

Motivasi pegawai di lingkungan Kecamatan Setiabudi mendukung pelaksanaan tugas Kecamatan dengan lebih baik, bekerja dengan Peraturan yang berlaku, SOP yang sudah ditetapkan dan dengan feeling / logika agar pelaksanaan tugas-tugas dapat dikerjakan dengan baik

4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya?

Setiap pegawai di lingkungan Kantor Camat Setiabudi memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai dengan bagiannya masing-masing dan telah sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang ditetapkan? mohon penjelasan.

Masing-masing Pegawai di Lingkungan Kecamatan Setiabudi memahami tugas pokok dan fungsi pekerjaannya masing-masing sesuai dengan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 152 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi

B. Faktor Kepemimpinan

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan masing-masing bidang/sub bidang mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing? mohon penjelasan.

Sesuai dengan Pergub Nomor 152 Tahun 2019 Kecamatan dipimpin oleh Camat dan dibantu oleh Wakil Camat serta Sekretaris Camat yang mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan fungsi administrasi Kecamatan serta melakukan pengoordinasian, penyusunan, pemantauan dan evaluasi kebijakan operasional pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan dalam hal ini melakukan bimbingan, arahan serta motivasi kerja kepada staf.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan baik pengetahuan atau keterampilan yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas? mohon penjelasan.

Kualitas pengetahuan dan ketrampilan atasan / pimpinan yang baik dapat membantu memberikan motivasi kepada staf dibawahnya dalam mendukung kelancaran dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah efektif dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik? mohon penjelasan.

Komunikasi antara atasan dan bawahan mutlak diperlukan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, komunikasi yang efektif juga bisa menjadi salah satu solusi efektif dalam rangka mendukung kelancaran dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.

4. Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana pimpinan/atasan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi? mohon penjelasan.

Peran penting seorang pemimpin adalah menentukan yang terbaik untuk instansi dan bawahannya, salah satunya dalam hal pengambilan keputusan, dan memiliki tanggung jawab penuh untuk mengambil setiap keputusan dalam berbagai situasi.

C. Faktor Sistem

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan ? mohon penjelasan

pegawai Kecamatan Setiabudi melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan sesuai dengan

Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 152 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah sistem kerja sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien ? mohon penjelasan

Sistem kerja sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien. Setiap pimpinan unit kerja di lingkungan Kota Administrasi sudah menerapkan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan masing-masing untuk mewujudkan terlaksananya mekanisme akuntabilitas publik melalui penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kinerja yang terintegrasi.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah fasilitas kerja sudah memadai dan mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasannya.

Fasilitas kerja cukup memadai dan mendukung pelaksanaan tugas.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah validasi organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai? mohon penjelasannya.

validasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah ada system yang dapat mengukur kinerja pegawai? mohon dijelaskan.

Ada, Sistem penginputan kinerja pegawai yaitu system etpp.jakarta.go.id system yang digunakan untuk menilai kinerja setiap harinya seorang pegawai

6. Apakah pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai ? mohon penjelasannya.

Pendidikan serta pelatihan / diklat yang diikuti setiap pegawai dapat mempengaruhi ketrampilan dan kinerja pegawai

D. Factor Tim

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah Kerjasama tim sudah efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan?

Kerjasama tim harus efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan. Membangun tim kerja yang efektif tentunya akan menentukan kemampuan organisasi tersebut dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuannya

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja sudah efektif dalam membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis? mohon penjelasan.

Dukungan rekan kerja yang baik dapat membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis serta suasana kerja yang nyaman tercipta dari adanya hubungan baik dengan rekan kerja, akan menjadikan kita pribadi yang lebih produktif.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai?

Dukungan rekan kerja mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai, Saling memberi dukungan dan semangat dalam setiap menyelesaikan pekerjaan antara pimpinan dan bawahan akan memberikan suasana kerja yang nyaman

5. Wawancara Bendahara Barang

A. Faktor Individu

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas?

Menurut saya, sebagian besar pegawai sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan tetapi masih banyak yang perlu ditingkatkan seperti pemahaman tentang informasi dan teknologi karena pelaksanaan tugas sekarang dan di masa akan datang menggunakan teknologi untuk untuk menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan yang dimiliki pegawai saat masih kurang dan perlu ditingkatkan.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki kompetensi terkait bidang tugasnya masing-masing? bila tidak, upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya?

Secara akademik banyak pegawai yang tidak sesuai penempatannya dengan background pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan dan tugasnya masing-masing. Upaya yang harus dilakukan adalah banyak belajar dengan hal-hal baru terkait tugasnya dan beradaptasi, berimprovisasi, serta berkreasi dengan bidang pekerjaan yang diemban sehingga akan timbul ide-ide baru (inovasi) di bidang pekerjaan yang kita kerjakan.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.

Motivasi yang harus dimiliki

- mengembangkan skill dan keterampilan yang dimiliki

- membantu orang lain
 - mengembangkan karir
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?
Komitmen yang ada di Kecamatan Setiabudi masih kurang diantara para pegawainya sehingga masih banyak yang belum memahami tugas dan fungsinya sesuai dengan aturan.
 5. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang ditetapkan? mohon penjelasan.
Sebagian besar individu di Kecamatan Setiabudi sudah memahami *jobdesk* masing-masing tetapi masih perlu arahan dari para pimpinan sehingga dapat melaksanakan *jobdesk* tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku.

B. Faktor Kepemimpinan

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan masing-masing bidang/sub bidang mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan.
Pimpinan/atasan sudah memberikan motivasi tetapi jarang karena kesibukan masing-masing pimpinan dengan tugas masing-masing.
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan baik pengetahuan atau keterampilan yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.
Menurut saya, kualitas dorongan pengetahuan atau keterampilan sangat kurang diberikan oleh pimpinan terkadang staf/bawahan mencari sendiri keterampilan yang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah efektif dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik? mohon penjelasan.
Komunikasi sudah berjalan efektif antara bawahan dan atasan dan apabila ada kesalahpahaman akan dikomunikasikan lagi dengan atasan yang lebih tinggi.

4. Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana pimpinan/atasan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi? mohon penjelasan.

Dalam mengambil keputusan, atasan akan berpedoman dengan aturan-aturan yang berlaku dan melakukan musyawarah dengan semua pegawai untuk tercapainya kinerja organisasi.

C. Faktor Sistem

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan? mohon penjelasan

Dalam melaksanakan tugas, pegawai sudah melakukan sesuai dengan prosedur, standar dan aturan yang berlaku. Apabila ada tugas yang tidak ada prosedurnya, pegawai akan langsung berkonsultasi dengan pimpinan.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah sistem kerja sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien? mohon penjelasan

Menurut saya sistem kerja yang ada masih kurang sesuai karena banyaknya informasi yang tidak sampai sehingga banyak pekerjaan yang dikerjakan tidak efisien. Selain itu tidak adanya pembagian tugas dan beban kerja yang jelas sehingga banyak pekerjaan tidak berjalan efektif.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah fasilitas kerja sudah memadai dan mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasannya.

Fasilitas kerja sudah memadai dan dapat mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah validasi organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai? mohon penjelasannya.

Sangat berpengaruh karena dengan adanya validasi organisasi kinerja setiap pegawai akan terukur dan akan memacu setiap pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan.

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah ada system yang dapat mengukur kinerja pegawai? mohon dijelaskan.

Sudah ada yaitu sistem e-kinerja masing-masing pegawai. Sistemnya berbasis website sehingga dapat diakses dimana saja dan kapan saja. Dari sistem ini akan diukur kinerja masing-masing pegawai yang nantinya akan dikonversi menjadi tunjangan kinerja.

6. Apakah pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai ? mohon penjelasannya.

Sangat mempengaruhi karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan setiap pegawai akan mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari.

D. Factor Tim

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah Kerjasama tim sudah efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan?

Menurut saya kerjasama tim di Kecamatan Setiabudi masih sangat kurang karena masih kurangnya komunikasi antar sub/seksi sehingga menyebabkan kerjasama tim kurang berjalan efektif.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja sudah efektif dalam membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis? mohon penjelasan.

Menurut saya dukungan rekan kerja sudah berjalan dengan baik di Kecamatan Setiabudi.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai?

Ya sangat membantu dalam mendorong semangat dan motivasi bekerja.

6. Wawancara Pelaksana/Staf Seksi Pemerintahan

A. Faktor Individu

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasan.

Jawab : keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sudah cukup sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas, namun diperlukan bagi pegawai untuk mengikuti perkembangan peraturan yang terbaru (update) serta mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugasnya.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki kompetensi terkait bidang tugasnya masing-masing? bila tidak, upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya?

Jawab : masih banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi terkait di bidang tugasnya dikarenakan perbedaan background pendidikan yang mereka miliki dengan tugas pekerjaan mereka.

Upaya yang ditempuh adalah dengan memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dengan berbagai cara seperti : memberikan sosialisasi, Bimbingan Teknis, Diklat maupun konsultasi.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik? mohon jelaskan.

Jawab : Setuju, menurut saya untuk mencapai suatu tujuan dengan baik diperlukan adanya motivasi, dengan adanya motivasi kerja maka dalam pelaksanaan tugas akan lebih terarah dalam mencapai tujuan sehingga motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya pelaksanaan tugas pegawai dengan baik.

4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?

Jawab : Menurut saya komitmen individu setiap pegawai sudah cukup dalam memahami fungsinya dan sudah cukup menerapkannya dalam kegiatan kerjanya.

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang ditetapkan? mohon penjelasan.

Menurut saya, setiap individu sudah cukup memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* masing-masing sesuai Pergub Provinsi DKI Jakarta Nomor 152 Tahun 2019 , namun dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai (SDM) dan volume pekerjaan yang tinggi, terkadang satu pegawai di tuntut untuk dapat memahami tugas pekerjaan yang bukan merupakan *jobdesk*nya.

B. Faktor Kepemimpinan

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan masing-masing bidang/sub bidang mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan.

Jawab : Menurut saya, pimpinan sudah mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf nya dikarenakan pimpinan selalu memberikan motivasi untuk terus belajar dan mengupgrade diri terhadap perubahan-perubahan maupun inovasi yang terjadi di dalam pemerintahan Pemprov DKI Jakarta serta pimpinan

memberikan arahan yang sesuai terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan baik pengetahuan atau keterampilan yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Jawab : Menurut saya pimpinan memiliki kualitas pengetahuan atau keterampilan yang baik dalam mendukung pelaksanaan tugas sehingga ketika memberikan bimbingan maupun arahan terhadap staf sudah sesuai dan menjadi pendukung baiknya pelaksanaan tugas.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah efektif dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon penjelasan.

Jawab : Menurut saya, komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah baik dan efektif dengan berkoordinasi terhadap pembagian pelaksanaan tugas yang diberikan, bimbingan dan arahan terhadap pelaksanaan tugas dengan cara berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung serta pimpinan menerapkan komunikasi dua arah dimana staf pun dapat memberikan saran atas pelaksanaan tugas.

4. Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana pimpinan/atasan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi? mohon penjelasan.

Jawab : Menurut saya, pimpinan dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan seluruh staf, baik staf internal maupun sektoral dengan berkomunikasi dan berkoordinasi dalam penyelesaian masalah organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

C. Faktor Sistem

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan ? mohon penjelasan

Jawab : Menurut saya, pegawai sudah cukup melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan standar yang sudah ditentukan dengan berpedoman pada Peraturan-Peraturan yang berlaku bagi Pegawai dan terus dilakukan pembinaan kepegawaian.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah sistem kerja sudah sesuai dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien? mohon penjelasan

Jawab : Menurut saya, sistem kerja yang ada sudah cukup sesuai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas dari mulai SDM dan kemampuannya, peralatan/perengkapan kerja dan lingkungan kerja sudah cukup mendukung dalam pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah fasilitas kerja sudah memadai dan mendukung pelaksanaan tugas? mohon penjelasannya.

Jawab : Menurut saya, untuk fasilitas kerja sudah cukup memadai dan mendukung pelaksanaan tugas dengan adanya peralatan dan perlengkapan kerja yang digunakan baik untuk aktifitas di dalam (administrasi) maupun aktifitas di lapangan sudah cukup memadai.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah validasi organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai? mohon penjelasannya.

Jawab : Menurut saya, validasi organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan adanya validasi organisasi tidak menjamin kinerja pegawai akan meningkat atau menurun. Dengan ada atau tidaknya validasi organisasi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kemampuan/keterampilan, kemauan belajar dan bekerja dengan baik, komunikasi dan koordinasi dua arah dengan pimpinan serta pembinaan secara berkelanjutan bagi pegawai.

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah ada system yang dapat mengukur kinerja pegawai? mohon dijelaskan.

Jawab : Saat ini sudah ada sistem yang dapat mengukur kinerja pegawai setiap bulannya dengan adanya target pada Rencana Kinerja masing-masing pegawai, penyelesaian masalah dalam sistem CRM, target pada Perjanjian Kinerja serta scorecard, dan penginputan kinerja harian ke dalam sistem e-TPP sehingga akan didapat jumlah nilai yang tercapai setiap bulannya. Namun menurut saya, hal tersebut belum dapat mengukur kinerja pegawai secara efektif.

6. Apakah pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai? mohon penjelasannya.

Jawab : Pendidikan dan Latihan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya pendidikan akan menambah ilmu pengetahuan bagi pegawai dan dengan adanya Latihan pegawai

akan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai.

D. Factor Tim

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah Kerjasama tim sudah efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan?

Jawab : Menurut saya, kerjasama tim sudah cukup efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan karena di dalam bekerja kami membutuhkan bagian/bidang lain yang saling bekerja sama, berkomunikasi dan berkoordinasi dalam terselesaikannya tugas pekerjaan.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja sudah efektif dalam membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis ? mohon penjelasan.

Jawab : Menurut saya, dukungan rekan kerja sudah cukup baik dalam membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis karena di dalam bekerja, ada pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara sendiri namun harus dikerjakan secara bersama-sama.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan rekan kerja mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai?

Jawab : Menurut saya, dengan adanya dukungan rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan saling mendukung satu sama lain, sehingga akan mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan organisasi pun akan tercapai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Nomor : 281/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Penelitian Penulisan Skripsi
Mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta**

Jakarta, 1 Maret 2022

**Yth. Camat Kecamatan Setiabudi
Bapak Tomy Fudihartono, S.Sos., M.Si
di
Jakarta**

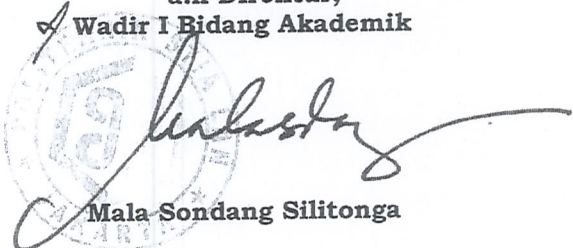
Bersama ini dengan hormat kami informasikan bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Maskup Ustiyanto
NPM : 1833020213
Jurusan : Administrasi Publik
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul Skripsi : *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan*

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi di Instansi Bapak. Sehubungan dengan itu kami mohon kesediaan Bapak untuk dapat membantu mahasiswa kami dimaksud dalam mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian, atas perkenan bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n Direktur,
Wadir I Bidang Akademik



Mala Sondang Silitonga

Tembusan:

1. Direktur;
2. Lurah Kelurahan Karet;
3. Para Wakil Direktur;
4. Ketua Jurusan Administrasi Publik;
5. Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN
KECAMATAN SETIABUDI

Jl. Setiabudi Barat No. 8K Telepon 5250156 – 5254109
JAKARTA

Kode Pos : 12910

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 273 / IP. 01.02

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maman Sumarman, S.Sos, M.Si

Jabatan : Sekretaris Kecamatan Setiabudi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Maskup Ustiyanto

NPM : 1833020213

Jurusan : Administasi Publik

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

telah menyelesaikan kegiatan Penelitian Penulisan Skripsi Mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta di Kantor Camat Kecamatan Setiabudi selama 1 (satu) bulan mulai tanggal 7 Maret 2022 sampai dengan 7 April 2022.

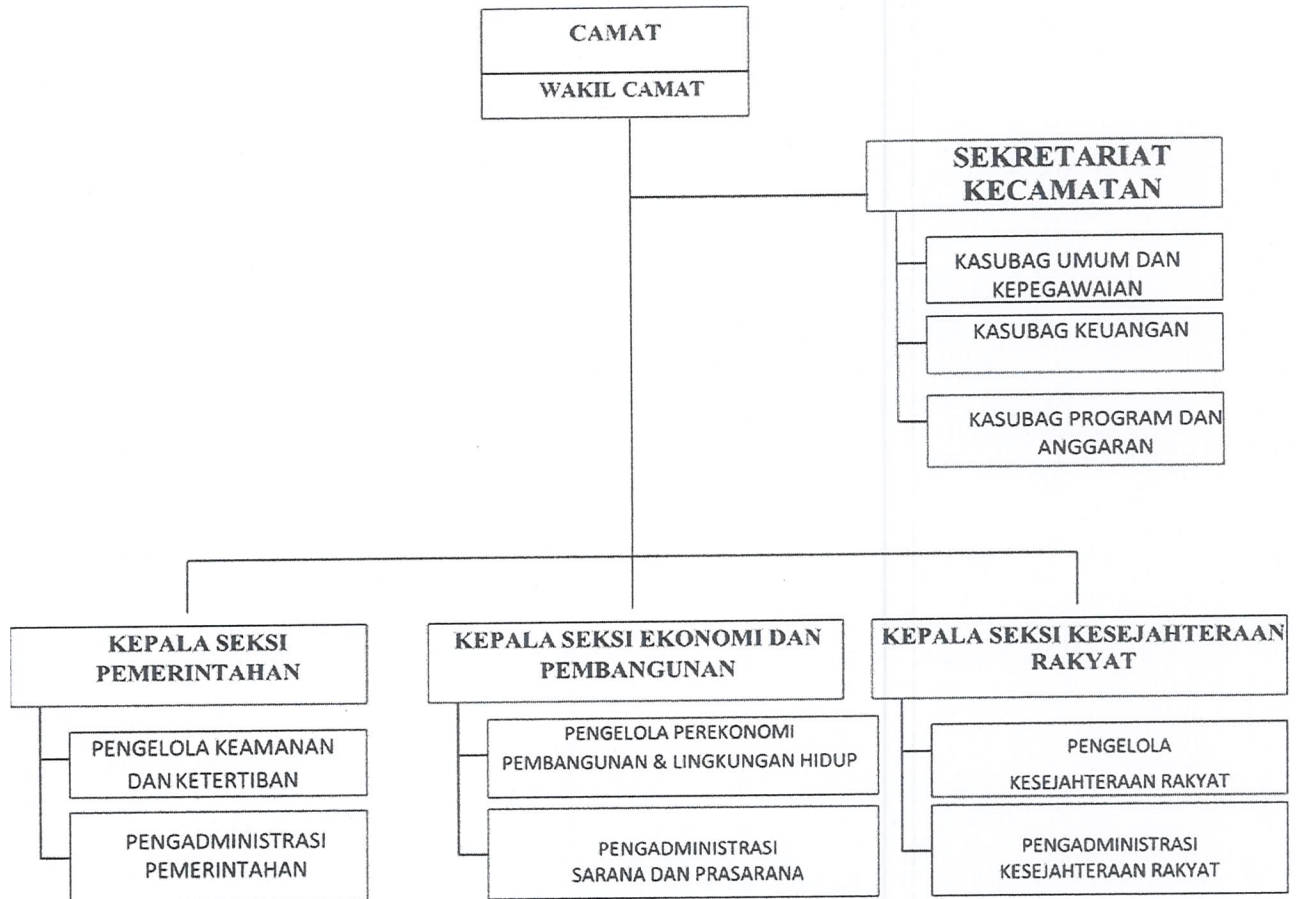
Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan dengan semestinya.

Jakarta, 1 September 2022

Sekretaris Kecamatan Setiabudi

Maman Sumarman, S.Sos, M.Si
NIP. 196503091986031017

**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR KECAMATAN SETIABUDI
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN**



DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Maskup Ustiyanto
Tempat, tanggal lahir : Kendal, 12 Desember 1985
Alamat Rumah : Jl. Setiabudi VII No. 29 RT. 001/003
Kel. Setiabudi, Kec. Setiabudi
Jakarta Selatan
Status Pernikahan : Menikah
Pekerjaan : PNS
Nama Instansi : Pemerintah Provinsi DKI Jakarta
Alamat Instansi : Kantor Lurah Kelurahan Karet
Jl. Karbela Raya No.2, Kel. Karet
Jakarta Selatan (021) 525 4628
Jabatan : Bendahara Pengeluaran Pembantu
Riwayat Pendidikan : a. SD Negeri Pakis 01
Tamat tahun 1997
b. SLTP Negeri 1 Sumowono
Tamat tahun 2000
c. SMK Negeri 5 Semarang
Tamat tahun 2003
Riwayat Pekerjaan : 1. Honor di Kecamatan Setiabudi
2. PNS di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta