

SKRIPSI



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

Disusun Oleh :

NAMA : MASKUP USTIYANTO

NPM : 1833020213

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2022



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

**Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Terapan dalam Ilmu Administrasi Negara**

Disusun Oleh :

NAMA : MASKUP USTIYANTO

NPM : 1833020213

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2022

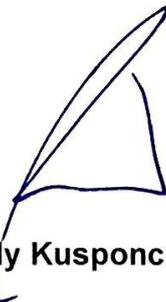
**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : MASKUP USTIYANTO
NPM : 1833020213
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KECAMATAN SETIABUDI KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada November 2022

Pembimbing



Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M. Si

Diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Program Sarjana Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara di Jakarta pada tanggal November 2022.

Ketua,



Dr. Hamka, MA



Sekretaris,



Saut Gracer Sijabat, S.Psi, M.M

Anggota,



Drs. Eddy Kusponco Wibowo, MSi

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MASKUP USTIYANTO

NPM : 1833020213

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, November 2022

Penulis,



Maskup Ustiyanto

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, terpanjatkan rasa syukur yang tiada terhingga karena atas petunjuk dan bimbingan-Nya, serta bantuan yang tulus ikhlas dari berbagai pihak akhirnya saya dapat menyelesaikan penyusunan penulisan skripsi dengan judul “***Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan***”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai gelar kesarjanaan dibidang Ilmu Administrasi Publik pada Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (Politeknik STIA LAN) Jakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, perkenankan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada yang terhormat Bapak Drs.Eddy Kusponco Wibowo,M.Si, selaku dosen pembimbing yang dengan kesabaran dan kerelaan hati telah berkenan memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA, Direktur Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta.
2. Yang saya cintai dan saya sayangi orang tua dan almarhumah Istri yang selalu mendoakan penulis dan memberikan semangat dalam mengikuti pendidikan ini.
3. Teman sejawat baik di kantor maupun di kampus tercinta Politeknik STIA LAN yang selalu membantu baik moril maupun materil.

4. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan waktu yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan skripsi ini, penulis sangat harapkan dari para pembaca.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, November 2022

Penulis,



Maskup Ustiyanto

ABSTRAK

Maskup Ustiyanto, NPM. 1833020213

“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan”.

Skripsi, 87 halaman,

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menilai kinerja serta sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan ditinjau dari 4 (empat) faktor yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor sistem dan faktor tim. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara menggunakan pedoman wawancara.

Hasil penelitian untuk faktor individu perlu adanya peningkatan kompetensi tek pegawai seperti penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dal pelaksanaan tugas, untuk faktor kepemimpinan perlu peningkatan dalam membangun hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan, untuk faktor sistem perlu adanya peningkatan kesadaran dalam mengimplementasikan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 54 Tahun 2022 tentang Budaya Kerja dan dukungan fasilitas atau sarana prasarana kantor yang lebih memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas, dan untuk faktor tim perlu adanya peningkatan kerjasama tim, dukungan diantara rekan kerja dalam melaksanakan berbagai tugas.

Kata kunci : faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Maskup Ustiyanto, NPM. 1833020213

"Analysis of Factors Affecting Employee Performance in Setiabudi Subdistrict Office, South Jakarta Administrative City".

Thesis, 87 pages,

This research was conducted to determine and assess performance and the extent of factors that affect employee performance at the Setiabudi Subdistrict Office of the South Jakarta Administration City in terms of 4 (four) factors, namely individual factors, leadership factors, system factors and team factors. The method used in this study is a descriptive method with a qualitative approach. The data collection technique was carried out by interviewing using interview guidelines.

The results of research for individual factors need to increase employee technical competence such as the use and utilization of information technology in the implementation of tasks, for leadership factors it is necessary to improve in building interpersonal relationships between leaders and subordinates, for system factors there needs to be an increase in awareness in implementing DKI Jakarta Governor Regulation Number 54 of 2022 concerning Work Culture and support for more office facilities or infrastructure adequate in supporting the implementation of tasks, and for team factors it is necessary to increase teamwork, support among colleagues in carrying out various tasks.

Keywords: factors affecting performance, employee performance

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Fokus Permasalahan	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KARANGKA TEORI	8
A. Tinjauan Teori & Konsep Kunci.....	8
1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Pengertian Pegawai	10
3. Pengertian Kinerja	11
4. Penilaian Kinerja	20
5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
B. Model Berpikir	32
C. Pertanyaan Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Metode Penelitian	35
B. Teknik Pengumpulan Data	35
C. Prosedur Pengolahan Data	39

BAB IV	HASIL PENELITIAN	42
	A. Deskripsi Objek Penelitian	42
	B. Analisis Data	46
BAB V	KESIMPULAN & SARAN	82
	A. Kesimpulan	82
	B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1 Empat Pilar Utama Manajemen Kinerja	13
Gambar 2 Penilaian Kinerja	21
Gambar 3 Model Berfikir	32

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1 Pelatihan Pegawai	5
Tabel 2 Data Pendidikan Pegawai	5
Tabel 3 Daftar Key Informant	38

BAB I

MASALAH PENELITIAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengaruh globalisasi yang begitu pesat dewasa ini yang ditandai dengan terus berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi tentunya akan membawa dampak terhadap seluruh aspek kehidupan manusia. Dan hal ini akan sangat tergantung pada kesiapan manusia dalam menghadapi perubahan dan pembaharuan tersebut. Kompetisi global adalah hal yang pasti terjadi dan hanya negara-negara yang siaplah yang akan menjadi pemenangnya. Dan salah satu faktor penting penentu kemajuan suatu negara bisa dilihat dari sejauhmana daya saing sumber daya manusia yang dimilikinya, termasuk bagaimana kualitas SDM pemerintahannya. Oleh karenanya peningkatan daya saing SDM dilingkungan pemerintah sangat penting sebagai upaya meningkatkan *performance* dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

Berdasarkan laporan Forum Ekonomi Dunia (*World Economic Forum*), Peringkat daya saing global Indonesia dalam Global Competitiveness Index 2019 turun lima peringkat. Indonesia menduduki peringkat ke 50 dunia, dari yang sebelumnya posisi ke 45. Daya saing Indonesia juga masih kalah dari Malaysia di posisi ke 27 dan Thailand di posisi ke 40. Tentunya indeks daya saing ini memiliki korelasi yang sangat penting dengan upaya mempersiapkan birokrasi yang adaptif,

inovatif serta responsive terhadap perkembangan global. Sudah saatnya kita mencontoh negara-negara maju yang mampu mengandalkan birokrasinya sebagai katalis pembangunan serta ujung tombak layanan publik.

Peran pemerintah yang strategis pun akan banyak di dukung oleh bagaimana birokrasi publik mampu melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah bagaimana mereka mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dimata publik image birokrasi selama ini masih diidentikkan dengan kinerja yang lamban, berbelit-belit dan terlalu birokratis. Dari apa yang dikemukakan tersebut, birokrasi publik menanggung beban dan fungsi yang sangat penting. Hal ini tentunya terkait dengan birokrasi pemerintah yang merupakan ujung tombak baik dalam penyelenggaraan publik, maupun penyelenggaraan pembangunan. Dilihat dari peran dan fungsi yang dilaksanakan tersebut birokrasi dituntut dapat menjadi sosok lembaga yang akomodatif dan responsif terhadap tuntutan lokal maupun global. Bertolak dari kenyataan ini maka efisiensi, produktivitas dan kinerja birokrasi secara keseluruhan menjadi komponen vital dan mendesak diperjuangkan.

Reformasi birokrasi yang saat ini sedang digelorakan oleh pemerintah tidak akan mampu mengubah sistem pemerintahan secara komprehensif jika mengabaikan aspek sumber daya manusia. Dalam sistem birokrasi publik sumber daya manusia memiliki peran strategis dan

menentukan. Karena bagaimanapun sumber daya manusia dalam birokrasi harus mampu menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Oleh karenanya untuk mewujudkan pegawai yang profesional diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang mumpuni serta sikap perilaku PNS sebagai penyelenggara negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Penampilan aparatur pemerintah sebagai individu dapat dicerminkan dari perilaku, kemampuan, keterampilan, kejujuran, kesadaran, integritas dan ketabahan di dalam menjalankan tugasnya baik dibidang pelayanan publik maupun sebagai penggerak utama pembangunan.

Salah satu garda terdepan dalam pelayanan publik di Daerah adalah kantor kecamatan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan, ruang lingkup tugas kecamatan terdiri dari beberapa fungsi yakni fungsi koordinasi, pembinaan dan pengawasan, dan pelimpahan kewenangan yang bila melihat dari pelimpahan kewenangannya, fungsi ini berhubungan erat dengan pelayanan publik. Berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Nomor 152 Tahun 2019 dalam Pasal 52 disebutkan bahwa Kecamatan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Dalam Pasal 55 ayat (1) disebutkan Kecamatan mempunyai tugas pengoordinasian penyelenggaraan pemerintahan umum, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan.

Salah satu kecamatan yang terletak di daerah elit wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah Kecamatan Setiabudi. Disebut daerah elit karena di wilayah ini terdapat banyak gedung-gedung tinggi terutama di daerah Kuningan. Kecamatan Setiabudi memiliki luas wilayah 8,85 km² dan terdiri dari 8 Kelurahan, 50 RW dan 511 RT. 8 Kelurahan tersebut diantaranya Kelurahan Setiabudi; Guntur; Karet; Karet Semanggi; Karet Kuningan; Kuningan Timur; Menteng Atas; dan Pasar Manggis. Dengan luas wilayah dan letak geografis yang sangat strategis, tentu peran Kecamatan Setiabudi sangat penting dalam mengkoordinir penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kecamatan Setiabudi, mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik serta pemberdayaan masyarakat khususnya di wilayah Kecamatan Setiabudi. Dan performa kecamatan tentu sangat bergantung dari kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Kondisi saat ini pada Kantor Camat Kecamatan Setiabudi masih dapat dijumpai beberapa pegawai yang kompetensinya perlu ditingkatkan agar sesuai dengan standar kompetensi yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan masih dijumpai beberapa indikasi permasalahan antara lain masih adanya pegawai yang belum mengikuti pengembangan kompetensi melalui program pelatihan. Sehingga tentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya belum optimal karena belum didukung oleh *skill* (keterampilan) yang memadai. Berikut rekapitulasi pegawai yang sudah mengikuti program pelatihan :

Tabel 1
Pelatihan Pegawai

No	Jenis Pelatihan	Jumlah	Ket
1	Pelatihan Teknis	12 orang	
2	Pelatihan Fungsional	12 orang	
3	Pelatihan Manajerial	9 orang	
4	Belum mengikuti pelatihan	-	

Sumber : Kepegawaian Kecamatan Setiabudi

Selain itu dari aspek kualitas pengetahuan pegawai juga belum memadai secara keseluruhan. Karena dari total pegawai yang ada, masih ada pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan bukan sarjana. Berikut data Pendidikan formal pegawai di Kecamatan Setiabudi.

Tabel 2
Data Pendidikan Pegawai

No	Tingkatan Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	1 orang
2.	D III	2 orang
3.	D IV	-
4.	S1	2 orang
5.	S2	8 orang

Sumber : Kepegawaian Kecamatan Setiabudi

Adapun terkait dengan masalah kinerja dan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Setiabudi dirasa belum optimal, hal ini bisa dilihat dari masih adanya masyarakat yang mengeluh lambatnya pelayanan yang diberikan. keluhan dari masyarakat. Faktor kualitas pegawai juga sering menjadi permasalahan dalam kaitannya dengan produktivitas kinerja organisasi Kelurahan itu sendiri

Selain itu masih adanya staf yang belum mempunyai keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi, sedangkan semua proses pekerjaan atau tugas akan selalu berhubungan dengan komputer. Masih rendahnya hasil kerja pegawai di beberapa unit, hal ini bisa dilihat misalnya staf tata usaha yang sering melakukan kesalahan administrasi sehingga harus dilakukan perbaikan berulang ulang. Hal ini menjadi indikasi minimnya pengetahuan sebagian pegawai dibidang administrasi ketatausahaan. Selanjutnya belum adanya kesadaran dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan, hal ini dikarenakan budaya kerja sebagian pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan. Selain itu juga masih rendahnya motivasi kerja pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari rendahnya hubungan interpersonal yang mengakibatkan hubungan kerja baik antar pegawai maupun antara atasan dan bawahan..

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan.”***

B. Fokus Permasalahan

Berdasarkan gejala-gejala atau indikasi-indikasi yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis dalam penelitian ini akan memfokuskan permasalahan pada ***“Faktor-Faktor Apa***

Saja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan ?”.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui/menilai kinerja dan sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat penelitian terhadap dunia akademik :

Dengan mengetahui hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan diharapkan dapat memperkaya atau menambah pengetahuan tentang teori Manajemen Kinerja dan Teori Manajemen SDM.

b. Manfaat terhadap dunia praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran-saran atau masukan-masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan kinerja pegawai yang diharapkan oleh masyarakat.