

Volume 2 Nomer 1, Januari 2024

STRATEGI DALAM MENINGKATKAN PENERIMAAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI STUDI PADA KPP PRATAMA WONOSARI

Ajeng Widha Irfana, Priyastiwi Priyastiwi

UPAYA PENINGKATAN PERAN PUSDALOPS DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA MAGELANG

Budi Santoso, Muda Setia Hamid

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB SLEMAN

Chadaryati Chadaryati, Nur Widiastuti

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE BALANCE SCORECARD DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS GEMARANG NGAWI TAHUN 2018

Dian Widianingrum, Wahyu Purwanto

PERAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG

Fararizqa Heranita, Jazuli Akhmad

UPAYA PENGEMBANGAN KAPASITAS ANGGOTA SATUAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT (SATLINMAS) KABUPATEN TEMANGGUNG

Fransiska Dian Mayasari, Uswatun Chasanah

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Much Fachrudin, Syeh Assery

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LOYALITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Muhammad Fuad Hadiyanto, Meidi Syaflan

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPRIBADIAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates

Ratih Widi Astuti, Muhammad Mathori

UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) DI UNIT RESKRIM POLSEK SAMIGALUH POLRES KULONPROGO

Yekti Tri Utami, Muhammad Awal Satrio Nugroho

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PACITAN

Tutik Ani Trisnamurti, Suci Utami Wikaningtyas

HOME / ARCHIVES / Vol. 2 No. 1 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v2i1>

PUBLISHED: 2024-02-02

ARTICLES

STRATEGI DALAM MENINGKATKAN PENERIMAAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI STUDI PADA KPP PRATAMA WONOSARI

Ajeng Widha Irfana , Priyastiyi Priyastiyi 1 – 17



UPAYA PENINGKATAN PERAN PUSDALOPS DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA MAGELANG

Budi Santoso , Muda Setia Hamid 18 – 37



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB SLEMAN

Chadaryati Chadaryati, Nur Widiastuti 38 – 49



ANALISIS KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE BALANCE SCORECARD DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS GEMARANG NGAWI TAHUN 2018

Dian Widianingrum, Wahyu Purwanto 50 – 72



PERAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG

Fararizqa Heranita , Jazuli Akhmad 73 – 91



UPAYA PENGEMBANGAN KAPASITAS ANGGOTA SATUAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT (SATLINMAS) KABUPATEN TEMANGGUNG

Fransiska Dian Mayasari , Uswatun Chasanah 92 – 109



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Much Fachrudin , Syeh Assery 110 – 130



PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LOYALITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Muhammad Fuad Hadyanto, Meidi Syaflan 131 – 149



PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPERIBADIAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates 150 – 171



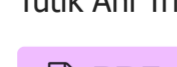
UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI) DI UNIT RESKRIM POLSEK SAMIGALUH POLRES KULONPROGO

Yekti Tri Utami, Muhammad Awal Satrio Nugroho 187 – 204



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PACITAN

Tutik Ani Trisnamurti , Suci Utami Wikaningtyas 172 – 186



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PACITAN

**Tutik Ani Trisnamurti (Dishub Kab. Pacitan)¹,
Suci Utami Wikaningtyas (STIE WW)²**

Abstract

The performance of employees of the Pacitan Regency Transportation Agency needs to be improved, this can be seen from the activities of employees who are still lacking discipline in coming to work. This research method uses qualitative research methods, where data that cannot be calculated or data in the form of information, obtained from interviews with leaders and other employees, so the research method is descriptive in nature supported by data obtained by observation, interviews and involvement with the object of research. The result is that the performance of the Pacitan Regency Transportation Office is still not optimal, due to the low professionalism and specialization of tasks, the lack of time discipline, and the slow process of adoption and adaptation of advanced technology. Meanwhile, the obstacles faced in improving the performance of employees of the Pacitan Regency Transportation Office are the lack of employee motivation and infrastructure, especially computer technology. Efforts to improve the performance of employees of the Pacitan Regency Transportation Agency in this study are viewed from performance which is a multi-dimensional concept covering 3 aspects, namely attitude, ability and achievement. As well as increasing cooperation with the regional government in organizing good training which will later be held by internal and external from the regional government in an effort to improve employee performance at the Pacitan Regency Transportation Office.

Keywords : strategy, performance achievement

Abstrak

Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan pegawai yang masih kurang disiplin masuk kerja. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana data yang tidak dapat dihitung atau data yang berbentuk informasi, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai lain, jadi dalam metode penelitiannya bersifat deskriptif yang didukung dengan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan keterlibatan dengan obyek penelitian. Hasilnya kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan masih belum optimal, karena masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas, masih kurangnya disiplin waktu, dan lambanya proses adopsi dan adaptasi teknologi maju. Sedangkan kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan adalah kurangnya motivasi kerja pegawai dan

sarana prasarana terutama teknologi computer masih kurang. Upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan dalam penelitian ini di tinjau dari kinerja yang merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Serta meningkatkan kerja sama dengan pemda dalam penyelenggaraan diklat baik yang nantinya akan diselenggarakan oleh intern dan ekstern dari pemda dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan.

Kata Kunci : Upaya, kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan strategis Nasional dan Internasional yang dihadapi dewasa ini dan masa mendatang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaharuan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarahkan pada terselenggaranya pemerintahan yang (*good governance*).

Sesuai Undang-Undang nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan Pemerintahan dan Kepegawaian Pegawai negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia dan ketersediaan sumber daya lainnya.

Dalam era otonomi Daerah, suatu kabupaten/kota dapat dikatakan otonomi jika mampu melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan secara mandiri. Keberhasilan implementasi dari penyelenggaraan otonomi daerah ini mau tidak mau harus diiringi oleh peningkatan kualitas sumber daya aparatur atau birokrasi Pemerintah Daerah. Sebab kualitas sumber daya aparatur pemerintah merupakan salah satu aspek strategis dalam pelaksanaan otonomi daerah.

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah yang baik, pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Secara umum salah satu hambatan penyelenggaraan manajemen SDM-PNS adalah bentuk dan struktur organisasi konvensional yang mengarah kepada bureaucratic atau hierarchical organization, yang cenderung memerlukan sumber daya lainnya. Morgan (1997) dalam majalah Usahawan (1998) menyatakan bahwa organisasi birokrasi cenderung mematikan kreatifitas dan inovasi serta enterprenership sumber daya manusia, karena segala aktivitas dan tindakan selalu harus melalui prosedur hirarkis atau atas perintah dari atasan.

Satuan Kerja Pemerintah Daerah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan, sebagai salah satu komponen dalam jajaran Pemerintahan Kabupaten Pacitan memiliki peran yang sangat strategis karena kedudukannya sebagai unsur yang membantu tugas Bupati berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pacitan nomor 23 tahun 2007, Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan, mempunyai tugas membantu Bupati dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh Perangkat Daerah.

Upaya pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan adalah keterbatasan kualitas dan kompetensi pembinaan, masih lemahnya komitmen pegawai, kapasitas kelembagaan yang mengacu pada struktur kelembagaan, latar belakang pendidikan pegawai, minimnya dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sebetulnya kalau diamati faktor yang menyebabkan sulitnya dilakukan pengembangan sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan lebih banyak disebabkan oleh faktor individu pegawai, bukan disebabkan oleh pihak luar. Sebab apabila dilihat dari kelembagaan, maka secara srstruktur organisasi telah tersusun sistematis norma dan prosedur tata hubungan dan tatakerja dalam kedinasan tersebut.

Dengan demikian perlu diciptakan suatu sistem yang mampu merubah kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan, sistem tersebut harus diterjemahkan dalam rencana strategis yang tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan dirinya secara profesional. Bila memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bagian masing-masing, sehingga pekerjaan yang akan, sedang dan telah dijalani tidak harus menunggu diperintah oleh atasannya.

Namun pola pengembangan dapat dilakukan oleh pihak dinas tertentu yang memang menangani masalah pengembangan sumber daya manusia atau pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan, atau dilakukan sendiri oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan, hal ini tergantung atas kesepakatan dengan dinas terkait.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas, Sekretaris dan Pejabat eselon 4 dan staf Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan pada bulan Februari, evaluasi hasil kinerja pada tahun 2022 mengemukakan bahwa kedisiplinan dan motivasi masih kurang optimal, terkait dengan upaya peningkatan sumber daya manusia dimana untuk Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan perlu dilakukan analisis apakah pengembangan sumber daya manusianya telah berhasil meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk itulah dilakukan penelitian dengan mengambil judul “Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan”.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja menunjukkan pada hasil kerja yang dicapai seseorang meliputi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur kinerja seseorang biasanya digunakan pendekatan terhadap kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Mangkunegara, 2001).

Menurut As'ad (1998) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Dharma (1991) menekankan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk (jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang).

Berdasarkan pendapat dan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau seorang karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Pengembangan Sumber Daya manusia

Setiap organisasi memiliki misi dan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Misalnya, bagi organisasi swasta adalah untuk memperoleh keuntungan, bagi organisasi pemerintah adalah untuk melayani masyarakat, sedangkan bagi lembaga swadaya masyarakat dan organisasi sosial adalah untuk membantu masyarakat agar menjadi sejahtera dan mandiri.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Fungsi-fungsi dalam pengembangan sumber daya manusia mencakup (Tjiptoheriyanto, 1999) :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan sering diibaratkan sebagai inti manajemen sumber daya manusia, karena dapat mengurangi ketidakpastian di waktu akan datang. Fungsi ini berkaitan dengan kegiatan merencanakan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian dilakukan untuk mengatur/menata semua anggota dalam organisasi agar mampu bekerja dalam unit yang ada. Hal ini dilakukan untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu kegiatan pembekalan yang dilakukan agar semua anggota dalam organisasi lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu organisasi, unit kerja, perusahaan, anggota, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan suatu kegiatan pemantauan yang dilakukan terhadap seluruh anggota dalam organisasi agar mentaati peraturan-peraturan organisasi yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan atau anggota organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan unit kerja.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam hal pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (*formal dan informal*) yang dilaksanakan sesuai kebutuhan saat ini maupun dimasa mendatang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa baik langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*). Pemberian kompensasi dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip yang adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan suatu fungsi operasional yang dianggap sangat penting karena kegiatan ini dilaksanakan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan sumber daya manusia (anggota organisasi) agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas sumber daya manusia organisasi sehingga selalu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci bagi terwujudnya suatu tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya suatu hubungan kerja seseorang dengan suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Strategi

Ditinjau dari perspektif manajemen, strategi adalah upaya pengembangan keunggulan organisasi atau institusi dalam lingkungan eksternal yang kompotitif untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Strategi dibutuhkan karena adanya

perkembangan masyarakat, kemajuan teknologi dan tuntutan pasar secara keseluruhan. Karenanya pada dekade terakhir ini terlihat perkembangan pemakaian teknik-teknik manajemen yang sesungguhnya merupakan langkah strategi yang dilakukan sebagai respon organisasi atau institusi untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang di gunakan adalah penelitian kualitatif, dimana data yang tidak dapat dihitung atau data yang berbentuk informasi, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai lain dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan, Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jadi dalam metode penelitiannya bersifat deskriptif yang didukung dengan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan keterlibatan dengan obyek penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan, Jalan Gatot Subroto (terminal kota Pacitan) Kabupaten Pacitan. Sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian dengan topik Upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada dinas satuan kerja tersebut, sehingga penulis dapat menyumbangkan pemikiran yang konstruktif kepada pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret Tahun 2023.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (cermat, lengkap dan sistematis) sehingga lebih mudah diolah. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen dan pedoman wawancara.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Penelitian lapangan (Field Research)

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

- a) Pengamatan (*Observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung obyek yang diteliti. Data yang diperoleh berupa data-data primer berupa gambaran umum tentang Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan.

- b) Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan obyek yang penulis teliti.

Sumber informasi pada kegiatan wawancara dalam penelitian ini terdiri dari:

1. 1 orang Kepala Dinas
2. 1 orang Sekretaris
3. 1 orang Kasubbag Umum dan Kepegawaian
4. 1 orang staf Umum dan Kepegawaian
5. 1 orang staf Perencanaan dan Keuangan

- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis/kepuustakaan. Data yang diperoleh berupa gambaran umum dan data pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan.

Definisi Operasional

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis dan diolah menggunakan analisis kualitatif yaitu menggambarkan tentang Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan.

Model analisis kualitatif yang terkenal adalah model Miles & Hubberman (2006) yang meliputi:

- a. Reduksi data

Reduksi data di artikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

- b. Penyajian Data

Bagian kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Penyajian data disini di artikan sebagai pengumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya dan penarikan kesimpulan dan pengambilan Tindakan.

- c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan sebenarnya sudah dilakukan sejak pengumpulan data yaitu dengan memberi arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan,

konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Penarikan simpulan atau verifikasi dilakukan dengan mengambil simpulan-simpulan berdasarkan realitas yang ditemukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, hasil penelitian merupakan data yang diperoleh dari kegiatan wawancara dengan informan kunci dan para informan yang telah ditetapkan dalam memberikan gambaran mengenai evaluasi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan. Terdapat beberapa masalah pada kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan diantaranya Kinerja yang belum optimal.

Informasi diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada narasumber berdasarkan pedoman wawancara yang telah ditentukan. Pada wawancara terkait sistem penilaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan diperoleh hasil sebagai berikut :

Kinerja Pegawai Negeri Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan

Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan masih belum optimal, seperti yang disampaikan nara sumber berikut ini :

Kepala Dinas, menyampaikan :

“Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan Masih belum optimal hal ini dapat dilihat dari masih tingkat Pendidikan pegawai yang belum semua sarjana, masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas, karena masih ada seorang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan harus merangkap pekerjaan.”

Senada dengan Kepala Dinas ditambahkan Sekretaris berikut ini :

“saya rasa masih belum optimal karena masih ada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan yang harus merangkap pekerjaan, masih rendahnya kedisiplinan dalam mengelola waktu masih suka terlambat dan pulang cepat sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.”

Menurut Kasubbag Umum dan Kepegawaian menyampaikan :

“masih belum optimal karena skillnya belum baik, trus kadang ada yang suka telat dan pulang cepat, sementara itu kami menyadari bahwa kami kurang mengadopsi teknologi komputer untuk lebih mempercepat pekerjaan.”

Staf Kepegawaian menyampaikan :

“kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan menurut saya sudah produktif, walaupun satu dua masih ada yang kurang memahami tugas dan fungsinya (tupoksi), masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.”

Staf Perencanaan dan Keuangan menyampaikan :

“kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan ini saya rasa sudah baik namun masih belum optimal karena masih ada yang belum disiplin waktu, suka telat dan pulang cepat, terus masih ada seorang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan harus merangkap pekerjaan, sehingga masih perlu ditingkatkan tanggung jawab, sikap baik dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan masih belum optimal, karena :

- a. Masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas. Dengan alasan efisiensi tenaga kerja, sering seorang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan harus merangkap pekerjaan sehingga justru semua pekerjaan tidak ada yang diselesaikan secara optimal.
- b. Masih kurangnya disiplin waktu dimana masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat.
- c. Ketertinggalan teknologi informasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan menyebabkan kegiatan operasi tidak efisien

Faktor yang dihadapi dalam peningkatan kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan

Kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan, seperti yang disampaikan hasil wawancara berikut ini :

Kepala Dinas menyampaikan :

“saya rasa kendala yang kami hadapi adalah kurangnya motivasi kerja pegawai, masih banyak yang belum memenuhi kompetensi yang seharusnya. Bimbingan teknis atau sosialisasi terkait penjelasan atau uraian tugas pada masing-masing jabatan masih kurang, karena belum diikuti oleh Sebagian besar Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan. Pegawai pada tingkatan Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan pada umumnya bekerja berdasarkan instruksi atau perintah baik dari pemda, belum pada tingkatan kreativitas pegawai, dan juga masih terkendala sarana dan prasarana terutama teknologi komputer masih kurang.”

Sekretaris, menyampaikan :

“sarana prasarana yang kurang, petugas yang masih harus dilatih lagi, perangkat lunak yang perlu dikembangkan.”

Kasubbag Umum dan Kepegawaian, menyampaikan :

“kurang optimal dalam hal kedisiplinan para pegawai yang belum tinggi karena masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku serta masih ada pegawai yang kurang memahami Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sehingga kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya.”

Staf Umum dan Kepegawaian, menyampaikan :

“kendala masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu kemudian masih banyak pegawai yang belum memenuhi kompetensi yang seharusnya, tingkat Pendidikan formal, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan masih perlu ditingkatkan.”

Staf Perencanaan dan Keuangan, menyampaikan :

“sarana dan prasarana belum sepenuhnya tercukupi dan sesuai standart, kemudian kompetensi PNS masih perlu ditambah Bimbingan Teknis atau sosialisasi terkait penjelasan atau uraian tugas masing-masing jabatan masih kurang.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan masih belum optimal, hal ini disebabkan masih terdapat kendala-kendala sebagai berikut :

1. Masih banyak pegawai yang belum memenuhi kompetensi yang seharusnya. Berdasarkan tingkat Pendidikan formal, Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan sudah memenuhi kompetensi. Namun demikian dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kompetensi sesuai dengan tupoksinya terutama untuk pekerjaan administrasi dan pengelolaan keuangan.
2. Kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Sarana dan prasarana terutama teknologi computer masih perlu dikembangkan

Upaya Peningkatan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan

Upaya peningkatan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan, seperti yang di sampaikan informasi berikut ini :

Kepala Dinas, menyampaikan :

“upayanya dengan membangun budaya ‘senyum, terima kasih, dan maaf, meningkatkan sikap kesalehan yang dibangun dengan dasar agama, pembinaan untuk motivasi pegawai bersifat professional, dan bertanggung jawab, meningkatkan sikap loyal atau komitmen terhadap Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan.”

Sekretaris, menyampaikan :

“upayanya dengan pengembangan sikap mental professional dan bertanggung jawab, disiplin, pendekatan sikap yang soleh dan dasara agama yang dianut.”

Kasubbag Umum dan Kepegawaian, menyampaikan :

“upayanya meningkatkan sikap karena kalau sikapnya baik dan bagus, maka dia punya pekuang sukses tinggi. Karena point sikap dalam membentuk karakter seseorang itu punya porsi yang lebih banyak daripada skill atau knowledge. Sikap yang bagus dan baik itu seperti sopan, ramah, mampu memecahkan masalah, dan sebagainya.”

Staf Subag Umum dan Kepegawaian, menyampaikan :

“Upayanya meningkatkan sikap yang baik dimana sikap yang baik itu dapat dirumuskan dalam tiga kata pula. “senyum, terima kasih, dan maaf, tiga hal ini sederhana, tapi Ketika diimplementasikan di dunia kerja efeknya akan luar biasa. Karena kalau sudah seperti itu, orang akan melihat bahwa dia bisa bekerja dengan baik. Selain itu juga dilakukan pembinaan oleh pimpinan untuk membentuk budaya professional.”

Staf Perencanaan dan Keuangan, menyampaikan :

“kalau menurut saya memang orang yang memiliki skill dan knowledge itu bagus. Tapi belum tentu orang tersebut memiliki sikap yang baik. Apalagi di zaman sekarang ini orang lebih melihat ke attitude.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan, ditinjau dari sikap menurut, hasil wawancara adalah :

1. Meningkatkan sikap yang baik, misalnya dengan kegiatan agama setiap bulan.
2. Meningkatkan pembinaan sebagai sarana memotivasi untuk menumbuhkan sikap professional
3. Menumbuhkan budaya berdasarkan Misi

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan

Ada beberapa kemungkinan penyebab belum optimalnya kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan :

1. Masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas. Dengan alasan efisiensi tenaga kerja, sering seorang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan harus merangkap pekerjaan sehingga justru semua pekerjaan tidak ada yang diselesaikan secara optimal.
2. Masih kurangnya disiplin waktu dimana masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat.
3. Ketertinggalan teknologi informasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan menyebabkan kegiatan operasi tidak efisien.

Pegawai diberi Amanah (*trusteeship*) oleh para anggota untuk mengelola Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan Bersama. Mereka bertanggung jawab melakukan Tindakan dan upaya bagi kepentingan dan kemanfaatan Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan sesuai dengan ketentuan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai kendala dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan yaitu :

1. Masih banyak pegawai yang belum memenuhi kompetensi yang seharusnya. Berdasarkan tingkat Pendidikan formal, Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan sudah memenuhi kompetensi. Namun demikian dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kompetensi sesuai dengan tupoksinya terutama untuk pekerjaan administrasi dan pengelolaan keuangan
2. Kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Sarana dan prasarana terutama teknologi komputer masih perlu kurang, padahal teknologi informasi mempermudah pegawai untuk mencari informasi tentang pekerjaannya, misalnya kegiatan keuangan juga menjadi lebih mudah untuk dikontrol.

Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan

Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan merupakan kombinasi, kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kinerjanya. Oleh karena itu penting bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan untuk meningkatkan kinerjanya dan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan yaitu:

1. Meningkatkan sikap yang baik, misalnya dengan kegiatan agama setiap bulan.
2. Meningkatkan pembinaan sebagai sarana memotivasi untuk menumbuhkan sikap professional.
3. Menumbuhkan budaya berdasarkan Misi. Mengubah Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan yang digerakkan oleh peraturan dan birokrasi menjadi Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan yang digerakkan oleh misi.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan ditinjau dari prestasi, menurut narasumber adalah dengan cara :

1. Meningkatkan Pendidikan dan pelatihan
2. Membangun tim kerja
3. Memberikan reward atau tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai yang diharapkan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tentang Upaya Peningkatan Kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan belum optimal, karena pengangkatan, pemilihan dan pemberian Amanah pegawai kurang mempertimbangkan kompetensi sehingga kapabilitas mereka rendah, masih rendahnya profesionalisme dan spesialisasi tugas, masih kurangnya disiplin waktu, dan lambanya proses adopsi dan adaptasi teknologi maju. Sedangkan kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan adalah kurangnya motivasi kerja pegawai, sarana prasarana terutama teknologi computer yang masih kurang.
2. Upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan dalam penelitian ini dengan meningkatkan sikap hidup yang baik, meningkatkan pembinaan, membangun budaya “senyum, terima kasih dan maaf” dalam memberikan pelayanan publik, menumbuhkan budaya berdasarkan misi.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pacitan dalam Pendidikan dan pelatihan.
2. Sebaiknya meningkatkan fasilitas teknologi komputer sehingga pekerjaan akan lebih cepat dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1998. Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta.
- Benardin dan russel, 1993. Human Resources Management: An experimental Approach. New York. MC Gronhill Book Ltd.
- Bryson, John M. 1995. Strategic Planning For Public And Nonprofit Organisation, Jossey-Bass Inc. USA.
- Dharma, Surya. 2004. Budaya Organisasi Kreatif: Mencermati Budaya Organisasi Sebagai Faktor Determinasi Kreativitas. Usahawan 03 (3)
- Handoko, 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hit, Michel A, Ireland, Duane R and Hoskisson Robert E. 1997. Manajemen Strategi: Menyongsong Era Persaingan dan Global. Erlangga. Jakarta.

- Hodge, B.J. Anthoni, Willam P. Gales Lawrence M. 1996. *Organisasi Theory: A Strategic Approach*. Prentice-Hall International Inc. Englewood Cliffs.
- Kabupaten Pacitan. 2021-2026. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pacitan*. BAPPEDA Kabupaten Pacitan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Redakarya. Bandung.
- Muhammad, Suwarsono. 2008. *Matrik dan Skenario Dalam Strategi*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3870-3872. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3870.3872>
- Peraturan Bupati Pacitan Nomor 206 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, serta Tata Kerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan
- Peraturan Bupati Pacitan nomor 76 tahun 2019 tentang Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten Pacitan.
- Republik Indonesia. 1999. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999*. CV. Mini Jaya Abadi. Jakarta.
- Riwu Kaho, Josef. 1997. *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia: Identifikasi Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Penyelenggaraannya*. Rajawali Perss. Jakarta.
- Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. PT. Gramedia pustaka utama Jakarta.
- Sarundajang. 1999. *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*, Sinar harapan Press. Jakarta.
- Simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPM. Yogyakarta.
- Stephen, Robbins P. 1990. *Organization Theory: Structure Design And Applications*. Prentice-Hall International Inc Englanwood Cliffs. New Jersey.
- Stephen, Robbins P. 1996. *Organization Behavior: Concepts, Controversis, Applications*. Prentice-Hall International Inc Englanwood Cliffs. New Jersey.
- Subandi, S., & Hamid, M. S. (2021). STUDENT SATISFACTION, LOYALTY, AND MOTIVATION AS OBSERVED FROM THE SERVICE QUALITY. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1). <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3552>
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1999. *Keseimbangan Penduduk Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*. Sinar Harapan Press. Jakarta.
- Wahyudi, Agustinus Sri. 1996. *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik*. Binarupa Aksara. Jakarta.

Tutik Ani Trisnamurti
Suci Utami Wikaningtyas

Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194).
<https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>

Wulandari, Nathalia. 2008. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo (Tesis). STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Editorial Board:



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



H.M. Awal Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo
Siti Khotimah

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

Zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

