

Analysis of Employee Performance Perceptions at the Agriculture and Fisheries Service of Rejang Lebong Regency

Analisis Persepsi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong

Wenny Haryanti¹⁾ Kamaludin^{2*)} Sigit Nugroho³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Magister Manajemen Universitas Bengkulu

*Corresponding Author: kamaludin@unib.ac.id

Abstract: The objective of this study was to evaluate the performance of employees within the Agriculture and Fisheries Service of Rejang Lebong Regency. The assessment focused on Employee Work Objectives (SKP) as a measure of work behavior. Employing a mixed-methods approach, combining descriptive qualitative methods with naturalistic inquiry, data was collected from 100 respondents through questionnaires, interviews, and documentation studies. The analysis, utilizing both descriptive and qualitative methods, revealed commendable overall performance among employees. Specifically, in the areas of service orientation, integrity, commitment, discipline, cooperation, and leadership, employees of the Rejang Lebong Regency Agriculture and Fisheries Service demonstrated high-level performance. These findings underscore the dedication and effectiveness of the workforce in meeting the established objectives.

Keywords: Service orientation; Integrity; Commitment; Discipline; Cooperation; Leadership; Performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong. Penilaiannya menitikberatkan pada Tujuan Kerja Pegawai (SKP) sebagai tolak ukur perilaku kerja. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran, yang menggabungkan metode deskriptif kualitatif dengan penyelidikan naturalistik, data dikumpulkan dari 100 responden melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis yang dilakukan, menggunakan metode deskriptif dan kualitatif, menunjukkan kinerja keseluruhan karyawan yang terpuji. Khusus pada bidang orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan, pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong menunjukkan kinerja yang tinggi. Temuan-temuan ini menggarisbawahi dedikasi dan efektivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Orientasi Pelayanan; Integritas; Komitmen; Disiplin; Kerja sama; Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini yang penuh dengan kemajuan dan tantangan telah membuat organisasi mengalami kegagalan, karena ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan dan perkembangan teknologi. Kegagalan tersebut dapat bersumber dari kegagalan sistem manajemen yang ada maupun aspek sumber daya manusia kurang *adaptable* dan kurang berdaya sebagai penggerak utama organisasi. Oleh karena itu, pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini (Sedarmayanti, 2013).

Di dalam organisasi, terdapat empat aspek sumber daya utama penunjang keberhasilan dan kemajuan organisasi, yakni sumber daya manusia, sumber daya finansial, peralatan dan metode kerja serta strategi yang digunakan (Robbins & Judge, 2015). Sumber daya manusia

sebagai pengelola sumber daya-sumber daya lainnya agar berjalan selaras mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kapabilitas lah yang diperlukan organisasi untuk mengelola dan mengatur aspek-aspek lainnya untuk meningkatkan kemajuan dan kinerja organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing- masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi. Berkenaan dengan hal ini, secara teoritis, Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia (personal) mendukung pencapaian kinerja organisasi. Dalam kata lainnya, akumulasi dari kinerja individu adalah kinerja organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi agar dapat bertahan dalam lingkungan yang selalu berubah.

Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja individu (pegawai) merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, termasuk juga kinerja pegawai.

Dalam penjelasan lainnya, Robbins dan Judge (2015), kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur baik, maka kinerja institusi pemerintahan akan baik juga. Salah satunya organisasi yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik adalah institusi pemerintahan atau birokrasi beserta unit kerja atau satuan kerja di bawahnya. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS , yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dengan skor bobot 40% dan Perilaku Kerja dengan skor bobot sebesar 60%.

Aspek Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS (ASN) dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Indikator SKP yang diukur (1) kuantitas kerja; (2) kualitas kerja; (3) waktu dan (4) biaya. Yang kedua, Aspek Perilaku Kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS (ASN) yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang- undangan yang berlaku. Pengukuran perilaku kerja PNS didasarkan pada enam aspek, yakni: (1) orientasi pelayanan; (2) integritas; (3) komitmen; (4) disiplin; (5) kerjasama dan (6) kepemimpinan.

Kedua aspek dan indikator-indikator tersebut dinilai oleh atasan langsung pegawai dan hasil penilaian prestasi kerja PNS tersebut dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penilaian

kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elda (2017), bahwa kinerja seorang ASN PNS dinilai dari keenam aspek perilaku kerjanya, yakni orientasi pelayanan; integritas; komitmen; disiplin; kerjasama dan kepemimpinan. Begitupula dengan Novianzah (2020) menggunakan aspek perilaku kerja pegawai sebagai pengukuran kinerja pegawai di RSUD Curup, yakni orientasi pelayanan; integritas; komitmen; disiplin; kerjasama dan kepemimpinan. Kemudian, Klass *et al.* (2022) dan Sinaga dan Fatimah (2022) yang juga meneliti tentang determinan kinerja pegawai. Pengukuran kinerja pegawai juga menggunakan aspek perilaku kerja pegawai yang terdiri dari orientasi pelayanan; integritas; komitmen; disiplin; kerjasama dan kepemimpinan.

Pada penelitian ini, pengukuran kinerja pegawai diukur dari Aspek Perilaku Kerja Pegawai, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, termasuk pengukuran kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong. Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong merupakan organisasi pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi daerah dan pembantuan di bidang pertanian dan perikanan. Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong merupakan unit kerja pelaksana teknis dan pembantu Pimpinan Daerah dalam hal ini Bupati di Bidang Pertanian dan Perikanan.

Pembangunan pertanian dan perikanan sebagai bagian dari pembangunan daerah yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani serta memberi kontribusi dalam pembangunan ekonomi nasional. Keberadaan Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong disahkan berdasarkan Peraturan Kementerian Pertanian Nomor 43 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur, Tugas dan Fungsi Dinas Urusan Pangan dan Dinas Urusan Pertanian Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota, selanjutnya Keputusan Bupati Rejang Lebong Nomor 08 Tahun 2018 Tanggal 26 Januari 2018, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2022).

Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong mempunyai fungsi untuk merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum, membina, memfasilitasi, melaksanakan tugas di bidang sarana prasarana, memantau, mengevaluasi, membuat pelaporan, mengkoordinasikan pengendalian, pengawasan, evaluasi pelaksanaan tugas, melakukan pembinaan operasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati, serta mengkoordinasikan pengendalian, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan tugas bidang ketatausahaan serta pembinaan kepegawaian di lingkungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong (Rencana Strategis RENSTRA Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026).

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ASN Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong, diketahui bahwa Capaian Perilaku dan Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong belum maksimal. Berdasarkan observasi awal dan wawancara awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa capaian perilaku dan prestasi kerja yang diukur dari disiplin kerja dan produktivitas kerja masih terdapat kesenjangan. Berdasarkan realisasi pelaksanaan program kerja menunjukkan hasil persentase yang lebih rendah dari target, seperti terangkum pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Perbandingan Capaian IKU Sasaran Program Tahun 2021 dengan Target Jangka Menengah Renstra OPD

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target Renstra Tahun 2021	Realisasi Kinerja Tahun 2021	
1	Meningkatnya pemenuhan akses masyarakat terhadap infrastruktur sarana dan prasarana pertanian, perikanan dan perkebunan	Persentase panjang jalan usaha tani dalam kondisi baik Persentase panjang jalan sentra produksi dalam kondisi baik Persentase jaringan irigasi tersier wewenang kabupaten dalam kondisi baik	Program Peningkatan Ketahanan Pangan Program Peningkatan Ketahanan Pangan Program Peningkatan Ketahanan Pangan	71,34% 94,17% 69,20%	63,36% 90% 58,50%
2	Meningkatnya pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya alam bagi pembangunan	Persentase peningkatan produksi tanaman pangan dan hortikultura Persentase peningkatan produksi perkebunan Persentase peningkatan produksi daging ternak	Program Peningkatan Ketahanan Pangan Program Peningkatan Produksi Pertanian/ perkebunan Program Peningkatan Hasil Peternakan	13,54% 6,5 % 15%	2,35 % 4,26 % 13,16%
3	Meningkatnya produksi perikanan	Persentase produksi perikanan budidaya (ton)	Program Pengembangan Budidaya Perikanan	25%	0,018%
4	Meningkatnya tatakelola kinerja OPD	Nilai Evaluasi SAKIP		B	B

Sumber: Laporan Kinerja Dinas Pertanian dan Perikanan Kab. Rejang Lebong, Tahun 2021

Tabel 1 mengenai capaian IKU Sasaran Program Tahun 2021 menunjukkan hasil persentase realisasi yang lebih kecil dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Rendahnya realisasi capaian IKU Sasaran Program Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dibandingkan target yang telah ditetapkan tersebut dikarenakan faktor SDM yang masih belum maksimal. Hal ini terlihat sejumlah indikator IKU yang dijalankan oleh SDM masih belum memuaskan, seperti:

1) Terkait dengan orientasi pelayanan, diketahui bahwa pelayanan yang diberikan kepada

4 | Haryanti, W; Kamaludin, K; Nugroho, S (2024). *Analysis of Employee Performance Perceptions at the Agric..*

para petani masih belum optimal dan prima, hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya bantuan bibit ikan, pakan ikan dan kolam ikan oleh pemerintah kepada petani ikan budidaya.

- 2) Terkait dengan aspek integritas, diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas, masih sangat sedikit dan masih berupa perencanaan (belum adanya realisasi dari inovasi), hal ini dapat dilihat dari *event* bertajuk petani muda, seminar dan pelatihan bagi para petani serta kegiatan pendampingan bagi petani ikan budidaya yang belum direalisasikan. Selain itu, adanya penundaan pelaksanaan program kerja sama akibat pandemi Covid-19, seperti program pembagian bibit bersertifikat, pupuk bersubsidi dan sarana prasarana kegiatan pertanian.
- 3) Dari aspek kerjasama dan kepemimpinan, diketahui terdapat penurunan keteladanan kepemimpinan pada pegawai pasca pandemi Covid-19 karena adaptasi yang harus dilakukan yakni peralihan kinerja dari *work from home* kembali menjadi *work from office*.

Dari penjabaran diatas, menunjukkan bahwa persentase capaian kinerja pegawai yang tinggi tidak mencerminkan fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan. Sehingga, diperlukannya analisis sebagai penentu untuk mendeskripsikan bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong. Secara umum, kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong lebih konkret dan aktual didasarkan pada pengukuran yang terdapat dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).

Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dinilai dari aspek pelayanan prima yang terdiri dari indikator keramahan, kesopanan, kesediaan, perhatian dan komunikasi, aspek integritas yang terdiri dari indikator konsistensi, kedisiplinan, proporsional dan bekerja dengan cerdas dan tuntas, aspek profesionalisme yang terdiri dari indikator keahlian, pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan komunikasi interpersonal, aspek keteladanan yang terdiri dari indikator keteladanan bagi pimpinan, keteladanan bagi rekan kerja, keteladanan bagi masyarakat serta aspek kerja sama yang terdiri dari indikator harmonis, keterbukaan, kemudahan penyelesaian, kerja sama dalam seksi/bidang yang sama dan kerja sama dengan seksi/bidang yang berbeda.

Anwaruddin (2006) menerangkan bahwa **kinerja**, terutama dalam lingkup kepegawaian, sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material sesuai dengan persyaratan- persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan serta tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. **Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal (PA)** merupakan sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Sehingga, penilaian kinerja juga merupakan bagian dari evaluasi kinerja yang dapat menjadi dasar pemetaan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, ditetapkan pada tanggal 26 April 2019 dan diundangkan pada tanggal 29 April 2019 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Bila diperhatikan bersama, terdapat sedikit perbedaan nomenklatur dari penilaian prestasi kerja menjadi penilaian kinerja. Perbedaan ini tentu akan berimplikasi pada teknis penilaian, mengingat secara definisi kerja tentu berbeda dengan kinerja. Sasaran Kerja Pegawai yang semula dinilai dengan berbasis pada aktivitas (seperti mengarsipkan surat, dokumen, membuat konsep surat), saat ini telah berubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai yang dinilai dengan berbasis pada hasil (seperti tingkat persentase surat yang ditindak lanjuti).

Penelitian terkait tentang kinerja sudah banyak dilakukan oleh sejumlah peneliti

terdahulu. Seperti Safwani dan Suryani (2019); Triadhi (2021); Wijaya dan Faujin (2021); Chandra (2022); Klass *et al.* (2022); Saadouli dan Khanbashi (2021). Seluruh penelitian membahas studi kinerja pada berbagai objek, baik kinerja pegawai di lingkungan organisasi privat maupun pada organisasi publik. Penelitian terdahulu tersebut mengukur determinan kinerja pegawai melalui pengujian statistik. Pada penelitian ini pengujian dilakukan untuk mengukur kinerja pegawai melalui pengujian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada analisis persepsi kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong.

KAJIAN PUSTAKA

Teori *Resources Based View*

Penelitian ini dikembangkan dengan teori yaitu *Resource Based View* (RBV) dipelopori pertama kali oleh Wernerfelt di Tahun 1984 (Jufri, 2021). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan organisasi sangat penting adanya bagi organisasi, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja organisasi satu dengan yang lainnya. Menurut Jantje (2011) RBV juga dipandang sebagai kemampuan bersaing organisasi satu dengan yang lainnya merupakan fungsi dari keunikan serta nilai dari sumberdaya serta kapabilitas yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Teori *resource-based view* (RBV) mengatakan bahwa untuk organisasi memiliki keuntungan kompetitif yang berkelanjutan, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya yang berharga, langka, tidak dapat ditiru dan tidak dapat digantikan dan berbeda dari yang lainnya.

Teori Resource Based View (RBV) membahas model kinerja organisasi dengan fokus pengendalian dari setiap sumber daya (Resource) serta kemampuan (Capabilities) yang dimiliki dalam rangka mencapai keunggulan dari masing-masing organisasi. RBV memandang bahwa organisasi harus memperhatikan beragam sumber daya yang berbeda dari semua organisasi yanglainnya. Sumber daya yang dimaksud adalah aset berwujud dan aset tidak berwujud yang bisa dikendalikan organisasi yang bisa dijadikan sebuah strategi utama dibandingkan sumber daya lainnya (Pertiwi & Suhartini, 2022).

Asumsi dari teori RBV yaitu bagaimana suatu organisasi dapat saling bersaing dengan organisasi lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi (Dewi, 2021). Pandangan teori berbasis sumber daya organisasi (RBV) dan teori berbasis sumber daya yang dihasilkan (RBT) menyediakan kerangka atau tuntutan kerja yang penting untuk menjelaskan dan memprediksi dasar dari suatu organisasi dengan keunggulan dan kinerja (Barney, 2011).

Kozlenka (2014) menjelaskan bahwa logika dasar didasarkan pada dua asumsi dasar mengenai sumber daya organisasi dan menjelaskan bagaimana sumber daya tersebut dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mengapa beberapa organisasi bisa secara konsisten lebih maju dan hebat daripada organisasi lain. Pertama, organisasi memiliki seperangkat yang berbeda berasal dari sumber daya (Barney, 2003). Kedua, karakteristik organisasi menunjukkan empat kondisi untuk menilai bagaimana potensi sumber daya akan mampu menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Kozlenkova, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, menurut RBT, *intellectual capital* memiliki potensi besar untuk memenuhi karakteristik menciptakan keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi. Organisasi dapat menggunakannya untuk bersaing di pasar yang kompetitif dan mencapai kinerja yang optimal dan secara maksimal.

Kinerja

Kinerja adalah prestasi nyata karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Dessler, 2015). Selain itu, kinerja berhubungan tentang bagaimana karyawan mencapai hasil, tujuan atau standar sesuai dengan harapan yang ditentukan organisasi. Karyawan dinilai berdasarkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan dibandingkan dengan standar kinerja yang ditentukan (Mustafa & Bon, 2012).

Kinerja juga disebut sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses (Handoko, 2018). Hasil dari pekerjaan tersebut berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya juga disebut dengan kinerja (Gibson *et al.*, 2010). Hasil ini juga mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi pada bidang ekonomi (Wibowo, 2016).

Kinerja sering dianggap sebagai hasil yang dicapai, yaitu catatan pencapaian seseorang (Armstrong & Baron, 2018). Kinerja merupakan *output* karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan yang akhirnya akan berdampak pada efektivitas organisasi (Hameed & Waheed, 2011). Kinerja juga merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi tersebut dikerjakan oleh SDM yang mempunyai kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja ditunjukkan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (Armstrong, 2006).

Kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi disebut dengan kinerja. Tujuan yang dimaksud adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Siagian, 2016).

Hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya juga disebut dengan kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja ditunjukkan dengan adanya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2016).

Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan langsung tidak hanya memengaruhi kinerja pekerja individual secara langsung dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi (Wibowo, 2016). Jika pegawai telah mempunyai komitmen maka pegawai akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja pegawai sendiri (Handoko, 2018). Untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus mengeksplorasi penyebab tindakan, merencanakan dan memberdayakan pekerja untuk menemukan solusi dan menggunakan komunikasi yang berfokus pada kinerja (Rivai, 2011).

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini diatur oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian

prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (sasaran kerja pegawai) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60 % dan Perilaku Kerja sebesar 40 %. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan.

Secara umum, penilaian prestasi kerja PNS (ASN) dibagi dalam 2 unsur, yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS (ASN) dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur:

- a) Kuantitas, merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- b) Kualitas, merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- c) Waktu, merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- d) Biaya, merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS (ASN) yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi:

- a. Orientasi pelayanan, yakni dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi. Pengukuran dimensi orientasi pelayanan pegawai adalah:
 - 1) Memberikan pelayanan yang baik
 - 2) Memberikan pelayanan dengan sopan
 - 3) Memberikan pelayanan yang memuaskan
 - 4) Memberikan perhatian pelayanan
 - 5) Komunikasi pelayanan
- b. Integritas, yakni dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya. Pengukuran dimensi integritas adalah sebagai berikut:
 - 1) Bersikap jujur dalam melaksanakan tugas
 - 2) Bersikap ikhlas dalam melaksanakan tugas
 - 3) Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas
 - 4) Bekerja dengan cerdas dan tuntas
- c. Komitmen, yakni berusaha dengan bersungguh-sungguh menegakkan ideologi Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, Bhinneka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja. Pengukuran dimensi komitmen adalah sebagai berikut:
 - 1) Berusaha dengan sungguh-sungguh
 - 2) Mengutamakan kepentingan kedinasan

- 3) Menjaga nama baik organisasi
- d. Disiplin, yakni mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan baik. Pengukuran dimensi disiplin adalah sebagai berikut:
 - 1) Memiliki integritas menjalankan tugas
 - 2) Mentaati peraturan yang berlaku
 - 3) Melaksanakan kewenangan dengan jelas
 - 4) Melaksanakan tugas tepat waktu
- e. Kerjasama, yakni mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama. Indikator pengukuran dimensi kerjasama adalah:
 - 1) Menjaga keharmonisan kerja
 - 2) Keterbukaan informasi
 - 3) Kemudahan dalam menyelesaikan masalah
 - 4) Kerjasama dalam semua bidang
 - 5) Bekerjasama dengan rekan kerja
 - 6) Bekerjasama dengan atasan
- f. Kepemimpinan, yakni bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Indikator pengukuran dimensi kepemimpinan adalah sebagai berikut:
 - 1) Dapat bertindak tegas
 - 2) Tidak memihak
 - 3) Dapat memberikan teladan yang baik
 - 4) Mampu menggerakkan tim kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2014 menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 dengan sistem penilaian menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Perbedaan antara DP-3 dengan SKP adalah pada DP-3 yang dinilai lebih pada perilaku kerja PNS yang bersangkutan, sedangkan pada SKP yang menjadi penilaian adalah capaian kinerja PNS yang bersangkutan dalam setiap targetnya. Dengan menggunakan metode SKP ini, Penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja PNS dengan penilaian perilaku kerja (bkn.go.id). Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 ini, diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif dan terukur bagi setiap PNS. Aspek-aspek penilaian dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) khususnya dari perilaku kerja dijadikan ukuran untuk pengkajian tingkat kinerja pada penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian deskriptif merupakan metode penelitian untuk menggambarkan variabel penelitian sesuai dengan fenomena lapangan. Data penelitian dalam pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan *field research*. Menurut Babbie (2008) menjelaskan bahwa *field*

research sebagai metode langsung untuk memahami sikap, praktik, peran, organisasi, kelompok atau perilaku dalam lingkungan alamiahnya. Penelitian lapangan (*field research*) sering disebut sebagai observasi partisipan. Observasi partisipan adalah jenis penelitian lapangan di mana peneliti menjadi partisipan aktif dalam kehidupan sehari-hari, kebiasaan atau kepercayaan di lapangan bersama dengan para anggota. Teknik pengumpulan data dalam *field research* dilakukan dengan pengamatan, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi (Babbie, 2008; Abdusammad, 2021).

Populasi dapat diartikan sebagai semua subjek penelitian. Dalam segi bahasa, populasi dapat diartikan sebagai sekelompok individu, lembaga, objek dan lain sebagainya yang memiliki kesamaan karakteristik yang menjadi kepentingan seorang peneliti (Sugiyono, 2013). Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah daerah yang tergeneralisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan ciri khas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mencapai tujuan penelitiannya dan dapat dirumuskan kesimpulan. Dimana populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 101 orang.

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *mix method*. Penggunaan metode ini didasari pada pendapat Creswell (2007) bahwa metode *mix methods* berfokus pada pengumpulan, penganalisisan, dan pencampuran data deskriptif, kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian tunggal atau lanjutan. Anggapan dasarnya ialah bahwa penggunaan metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian dapat memberikan pemahaman atau jawaban dari masalah penelitian secara lebih baik dibandingkan dengan penggunaan salah satunya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong. Dari jenis kelaminnya, responden penelitian didominasi oleh responden laki-laki. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa responden laki-laki banyak dibandingkan responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai responden didominasi oleh pegawai laki-laki. Walaupun demikian, dalam kegiatan organisasi dibutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan kemampuan kerja, misalnya dalam menyusun Rencana Kerja (RK) secara tepat, oleh karena itu setiap pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama, jika memiliki kemampuan yang dibutuhkan tersebut. Gambaran mengenai karakteristik responden secara lengkap dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1	Umur	≤ 30 Tahun	5,0
		31-35 Tahun	6,0
		36-40 Tahun	22,0
		41-45 Tahun	20,0
		>45 Tahun	47,0
	Jumlah	100	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	60,0
		Perempuan	40,0
		Jumlah	100
3	Pendidikan Terakhir SMA	Diploma (D-3)	11,0
		Sarjana (S1)	78,0
		Pascasarjana (S2)	6,0
		Jumlah	100
		Jumlah	100
4	Lama Bekerja	≤ 10 Tahun	6,0
		11-15 Tahun	29,0
		16-20 Tahun	38,0
		>20 Tahun	27,0
		Jumlah	100

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (diolah)

Dari sisi pendidikannya, responden penelitian telah memiliki pendidikan yang baik. Hal ini terlihat dari jenjang pendidikan sarjana yang mendominasi responden. Kemudian disusul responden dengan tingkat pendidikan diploma dan pascasarjana. Tingkat pendidikan yang sudah memadai yang dimiliki oleh responden tersebut dapat berguna dalam mendukung tugas perencanaan, karena seseorang yang sudah berpendidikan sarjana, dinilai lebih kompeten dibandingkan dengan pegawai yang belum sarjana. Dalam Keputusan Kepala BKN No. 46A Tahun 2003 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan dan fungsi tertentu harus memiliki kompetensi teknis dan kompetensi bidang yang memadai.

Lamanya responden yang bekerja di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong menunjukkan bahwa pegawai yang sudah berpengalaman. Rata-rata pegawai telah bekerja sudah lama. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memahami mengenai proses dan pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong, sehingga mampu mendukung mampu menyusun rencana anggaran dengan baik dan tepat. Selain itu, pengalaman kerja menjadi acuan untuk melaksanakan tugas yang lebih baik di masa- masa mendatang.

Hasil Penelitian

Berikut ini disajikan data-data hasil penelitian sebagaimana dirangkum dan di analisis pada tiap-tiap aspeknya.

a. *Display Data Orientasi Pelayanan Pegawai*

Orientasi pelayanan merupakan dimensi kinerja ASN yang teridentifikasi sebagai kemampuan menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi. Berdasarkan hasil penelitian,

orientasi pelayanan pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong terangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Jawaban terhadap Dimensi Orientasi Pelayanan

No	Aspek dan Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu memberikan pelayanan dengan baik	0	0	2	64	34	432	4,32	Sangat Tinggi
2	Saya selalu memberikan pelayanan dengan sopan	0	0	1	65	34	433	4,33	Sangat Tinggi
3	Saya selalu memberikan pelayanan yang memuaskan	0	0	2	67	31	429	4,29	Sangat Tinggi
4	Saya selalu memberikan perhatian pada pelayanan yang saya lakukan	0	0	2	65	33	431	4,31	Sangat Tinggi
5	Saya selalu berkomunikasi dengan baik dalam memberi pelayanan	0	0	2	68	30	426	4,26	Sangat Tinggi
Rata-rata								4,30	Sangat Tinggi

Keterangan:

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023, diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata dimensi tersebut adalah sebesar 4,30. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong telah bekerja memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, terutama para petani di wilayah kerja Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong.

b. *Display Data Integritas Pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian, integritas pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong terangkum pada Tabel 4.

Tabel 4. Jawaban terhadap Dimensi Integritas

No	Aspek dan Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas	0	0	1	65	34	433	4,33	Sangat Tinggi
2	Saya bersikap ikhlas dalam melaksanakan tugas	0	0	1	61	38	437	4,37	Sangat Tinggi
3	Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	0	0	2	62	36	434	4,34	Sangat Tinggi
4	Saya selalu bekerja dengan cerdas	0	1	6	83	10	402	4,02	Tinggi
5	Saya selalu bekerja dengan tuntas	0	0	7	87	6	399	3,99	Tinggi
Rata-rata								4,21	Sangat Tinggi

Keterangan:

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023, diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata dimensi tersebut adalah sebesar 4,21. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong telah bekerja memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, terutama para petani di wilayah kerja Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong.

c. *Display Data Komitmen Pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Jawaban terhadap Dimensi Komitmen

No	Aspek dan Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya berusaha bersungguh-sungguh dengan pekerjaan saya	0	0	6	86	8	402	4,02	Tinggi
2	Saya selalu mengutamakan kepentingan kedinasan dibandingkan dengan kepentingan pribadi	0	2	9	80	9	396	3,96	Tinggi
3	Saya selalu menjaga nama baik organisasi	0	0	4	90	6	402	4,02	Tinggi

Keterangan:

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023, diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata dimensi komitmen sebesar 4,00 (tinggi). Kondisi ini memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong sudah memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Komitmen pegawai tersebut seperti ditunjukkan dengan melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh, walaupun tugas tersebut dirasakan cukup berat.

d. **Display Disiplin Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dirangkum pada Tabel 6.

Tabel 6. Jawaban terhadap Dimensi Disiplin

No	Aspek dan Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu berintegritas menjalankan tugas dengan baik	0	0	6	83	11	405	4,05	Tinggi
2	Saya selalu mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku	0	0	8	78	14	406	4,06	Tinggi
3	Saya selalu melaksanakan kewenangan dengan jelas	0	2	2	81	15	409	4,09	Tinggi
4	Saya selalu melaksanakan tugas dengan tepat waktu	0	0	9	82	9	400	4,00	Tinggi
Rata-rata								4,05	Tinggi

Keterangan:

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023, diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata dimensi disiplin sebesar 4,05 (tinggi). Kondisi ini memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong sudah memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Komitmen pegawai tersebut seperti ditunjukkan dengan melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh, walaupun tugas tersebut dirasakan cukup berat.

e. **Display Data Kerjasama Pegawai**

Kerjasama, yakni mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

Tabel 7. Jawaban terhadap Dimensi Kerjasama

No	Aspek dan Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu menjaga keharmonisan dalam hubungan kerja	0	2	3	78	17	410	4,10	Tinggi
2	Saya selalu terbuka dengan semua informasi pekerjaan	0	0	2	76	22	420	4,20	Tinggi
3	Saya selalu bersikap mudah dalam menyelesaikan masalah	0	2	3	73	22	415	4,15	Tinggi
4	Saya selalu dapat bekerjasama dengan semua bidang di organisasi tempat saya bertugas	0	0	4	75	21	417	4,17	Tinggi
5	Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja saya	0	0	2	73	25	423	4,23	Sangat Tinggi
6	Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan atasan saya	0	0	2	63	35	433	4,33	Sangat Tinggi
Rata-rata								4,20	Tinggi

Keterangan:

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023, diolah

Pada dimensi kerjasama, hasil penelitian mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,20. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong telah mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

f. **Display Data Kepemimpinan Pegawai**

Kepemimpinan, yakni bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Tabel 8. Jawaban terhadap Dimensi Kepemimpinan

No	Aspek dan Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu bertindak tegas dengan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan	0	0	0	59	41	441	4,41	Sangat Tinggi
2	Saya tidak memihak kepada salah satu rekan kerja saya	0	0	5	60	35	430	4,30	Sangat Tinggi
3	Saya dapat memberikan teladan yang baik kepada rekan kerja saya	0	0	4	54	42	438	4,38	Sangat Tinggi
4	Saya dapat menggerakkan tim kerja saya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik	0	1	1	82	16	413	4,13	Tinggi
Rata-rata Total								4,31	Sangat Tinggi

Keterangan:

1,00 – 1,80	: Sangat Rendah
1,81 – 2,60	: Rendah
2,61 – 3,40	: Cukup
3,41 – 4,20	: Tinggi
4,21 – 5,00	: Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023, diolah

Pada dimensi kepemimpinan pegawai mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,31. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong telah mampu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Dari pemaparan di atas dapat dirangkum jawaban responden terhadap variabel kinerja sebagaimana tertera pada Tabel 9.

Tabel 9. Rangkuman Dimensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Rata-rata	Ket
1	Orientasi Pelayanan	4,30	Sangat Tinggi
2	Integritas	4,21	Sangat Tinggi
3	Komitmen	4,00	Tinggi
4	Disiplin	4,05	Tinggi
5	Kerjasama	4,20	Tinggi
6	Kepemimpinan	4,31	Sangat Tinggi
Rata-rata		4,18	Tinggi

Keterangan:

1,00 – 1,80	: Sangat Rendah
1,81 – 2,60	: Rendah
2,61 – 3,40	: Cukup
3,41 – 4,20	: Tinggi
4,21 – 5,00	: Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023, diolah

Pada Tabel 9 diketahui bahwa secara umum variabel kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,18. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa di pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong telah mampu mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, memiliki integritas yang tinggi dalam tugas-tugasnya, memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan, memiliki disiplin yang tinggi, mampu bekerjasama dengan tim kerja dan mampu menjadi pemimpin di dalam tim kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut.

- 1) Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dari aspek orientasi pelayanan sudah berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai sudah dapat memberikan pelayanan yang maksimal.
- 2) Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dari aspek integritas sudah berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai sudah dapat bekerja secara maksimal, mandiri dan seusi dengan tupoksi masing-masing.
- 3) Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dari aspek komitmen sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai sudah memiliki tanggungjawab yang tinggi pada pekerjaannya.
- 4) Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dari aspek disiplin sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai sudah dapat melaksanakan fungsi-fungsi disiplin ASN dengan baik.
- 5) Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dari aspek Kerjasama sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai sudah dapat bekerjasama dengan baik, baik di dalam tim kerja maupun di luar tim kerja.
- 6) Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong dari aspek kepemimpinan sudah berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai sudah dapat melaksanakan pekerjaan dengan tegas dan baik sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Saran

Kinerja bukan merupakan sesuatu yang mutlak dan konstan. Artinya, kinerja pegawai akan mengalami pasang surut yang tidak diduga-duga. Oleh karena itu, Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong harus dapat melakukan berbagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya. Berkaitan dengan hal tersebut, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah memperbaiki indikator-indikator yang masih rendah pada tiap-tiap dimensi aspek perilaku kerja pegawai, seperti:

- 1) Dari aspek orientasi pelayanan, saran yang diberikan adalah menjalankan komunikasi secara baik dan memadai antar semua unit di dalam organisasi, sehingga pelaksanaan tugas berjalan dengan baik.

- 2) Pada aspek integritas, hal yang memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan adalah memberikan tanggungjawab kepada pegawai secara penuh, sehingga pegawai dapat bekerja secara baik dan tuntas.
- 3) Pada aspek komitmen, hal yang menjadi perhatian dan peningkatan adalah memberikan pengarahan pegawai untuk selalu mengutamakan kepentingan kedinasan di atas kepentingan pribadi.
- 4) Pada aspek disiplin, hal yang memerlukan perhatian dan peningkatan adalah memberikan waktu yang tepat kepada pegawai melaksanakan tugas, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar yang diharapkan.
- 5) Pada aspek Kerjasama, hal yang menjadi perhatian dan peningkatan adalah menjaga solidaritas sesama pegawai, sehingga terjalin Kerjasama yang harmonis antar pegawai dalam bekerja.
- 6) Pada aspek kepemimpinan, hal yang menjadi pembenahan adalah mengatur dan membagi tugas-tugas tim secara merata kepada pegawai, sehingga tidak ada diskriminasi yang dialami pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Syakir Media.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London:Kogan Page.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Babbie, E. (2008). *The Basics of Social Research*, 4th edition, Belmont: Thomson Wadsworth
- Bastian, I. (2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik*, Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Chandra, D. S. (2022). Determinan Kinerja Pegawai PT. KAI Divre I Regional Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 323-329.
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publication Inc.
- Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong. (2021). *Rencana Strategis RENSTRADinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026*.
- Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2022*.
- Elda, A. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Rejang Lebong, *Tesis Magister Manajemen*, Universitas Bengkulu.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson & James, L. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Herlana (2022). Analysis of Performance of State Civil Servant Functional Provisin of Salary in The Department Education and Culture Pelalawan District. *Goole Scholar Journal*.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Jackson, Schuler & Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Klaas, C. M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Determinan Kinerja Pegawai Non-Permanent Selama Pandemi Covid-19 Pada Kantor UPTD Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1421-1430.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior 5th edition*. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(1), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2014). Positive psychological capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Miles, M.B. & Huberman, M. (1986). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit. Universitas Indonesia.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Novianzah, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Self Evaluation terhadap Kinerja Perawat RSUD Curup. *Tesis Program Magister Manajemen*, Universitas Bengkulu.
- Parlina, L., Astuti, E. D., Luturmas, Y., Palupi, F. H., Ayu T, N. R. I., Assery, S., Somadiyono, S., & Arta, D. N. C. (2022). Faktor Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Swasta Berbasis Korporat di Jakarta). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4833-4835.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saadouli R., & Khanbashi, R. (2021). Evaluation of Factor Affecting Employee Performance: The Case Government Employee in Oman. *Internal Journal of Psychology*, 3(1).
- Safwani & Suryani. (2019). Determinan Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 6(1).
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinaga, R., & Fatimah, M. F. (2022). Determinan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 665-670.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Triadhi, N. A. (2021). Analisis Determinan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 206-215.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, D. W. E., & Faujin, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.

Yulianto & Suropto (2018). Employee Performance before and after e-Government Implementation: A Case Study of the Local Board for Finance and Asset Management in Tanggamus Regency of Indonesia. *Gadjah Mada University Journal*, 1(1).