



KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN, DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE REGIONAL PLANNING, RESEARCH, AND DEVELOPMENT AGENCY OF GORONTALO PROVINCE

Ade Lina Suryani Mustapa^{1*}, Rusli Isa², Alfiyah Agussalim³

^{1*,2,3}Universitas Negeri Gorontalo, Email: adelinamustafa30@gmail.com

*email koresponden: adelinamustafa30@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i3.2884>

Abstrack

The purpose of this study was to determine the optimization of employee performance at the BAPPPEDA (Regional Development Planning Agency) of Gorontalo Province, seen from the following aspects: (1) program understanding, (2) target accuracy, (3) timeliness, (4) goal achievement, and (5) tangible change. This research method used a qualitative approach with a qualitative descriptive research type, while the data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. Based on the analyzed research results, the improvement in the effectiveness of BAPPPEDA employees' performance in Gorontalo Province, namely: (1) program understanding, (2) target accuracy, (3) timeliness, (4) goal achievement, and (5) tangible change has shown positive results. Various technical obstacles and work culture still need to be addressed continuously. Support from quality human resources, synergistic collaboration, and leadership commitment, the organization is expected to strengthen the transformation towards more effective, adaptive, and evidence-based governance (evidence-based policy).

Keywords: *Employee Performance; Office of the Regional Planning, Research and Development Agency of Gorontalo Province.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui optimalisasi kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dilihat dari aspek; (1) pemahaman program, (2) ketepatan sasaran, (3) ketepatan waktu, (4) tercapainya tujuan dan (5) perubahan nyata. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis, bahwa peningkatan efektivitas kinerja pegawai BAPPPEDA Provinsi Gorontalo bahwa, (1) pemahaman program, (2) ketepatan sasaran, (3) ketepatan waktu, (4) pencapaian tujuan, dan (5) perubahan nyata



telah menunjukkan hasil yang baik, berbagai kendala teknis dan budaya kerja masih perlu dibenahi secara berkelanjutan. Dukungan kualitas Sumber Daya Manusia, kolaborasi yang sinergis, dan komitmen pimpinan, organisasi diharapkan mampu memperkuat transformasi menuju tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, adaptif, dan berbasis bukti (*evidencebased policy*).

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo.

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah menuntut adanya aparatur yang mampu bekerja secara efektif, profesional, responsif, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks administrasi publik, pegawai bukan hanya pelaksana tugas rutin, tetapi juga menjadi aktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan. Efektivitas kinerja pegawai menjadi penting karena kualitas perencanaan, pelaksanaan program, pengendalian, serta evaluasi pembangunan sangat bergantung pada kemampuan aparatur dalam memahami tugas, mencapai target, menggunakan waktu secara tepat, dan menghasilkan perubahan nyata bagi organisasi maupun masyarakat.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung Gubernur pada urusan pemerintahan di bidang perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah. Berdasarkan informasi kelembagaan BAPPEDA Provinsi Gorontalo, tugas pokok badan ini adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah untuk membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah (BAPPEDA Provinsi Gorontalo, 2026). Dengan fungsi tersebut, BAPPEDA tidak hanya bertanggung jawab menyusun dokumen perencanaan pembangunan, tetapi juga memastikan bahwa program dan kebijakan pembangunan daerah disusun secara terpadu, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam kerangka pemerintahan modern, tuntutan terhadap kinerja aparatur semakin kuat. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan pentingnya transformasi ASN agar memiliki hasil kerja tinggi dan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dasar ASN. Ketentuan tersebut menempatkan kinerja sebagai aspek utama dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN menegaskan bahwa pengelolaan kinerja pegawai dilakukan untuk menyelaraskan kinerja individu dengan kinerja organisasi. Artinya, keberhasilan organisasi pemerintah tidak dapat dilepaskan dari efektivitas kerja setiap pegawainya.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik mereka mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, sesuai standar kualitas, serta mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks BAPPEDA, kinerja pegawai yang tidak efektif dapat berdampak pada penyusunan dokumen program perencanaan yang kurang tepat sasaran, keterlambatan waktu, hingga lemahnya koordinasi lintas sektor. Oleh karena itu, pengukuran dan evaluasi terhadap efektivitas kinerja pegawai menjadi hal yang penting dilakukan secara berkala. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa sebagian pegawai BAPPEDA belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya keterlambatan dalam penyusunan dokumen program perencanaan, kurangnya inovasi dalam menyusun kebijakan berbasis data, serta lemahnya respons terhadap dinamika pembangunan. Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai perlu diperkuat melalui pendekatan manajerial yang tepat. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai di antaranya adalah kompetensi, motivasi kerja, sistem pengawasan, kepemimpinan, dan budaya kerja organisasi. Apabila salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Misalnya, kurangnya pelatihan yang relevan dan minimnya sistem penghargaan dapat mengurangi motivasi serta inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Faktor kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan moral, serta teladan yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal. Di sisi lain, budaya kerja organisasi yang kuat dan berorientasi pada kinerja dapat



meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, serta komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian, upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai harus dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan berbagai faktor yang saling berkaitan tersebut.

Selain itu, sistem koordinasi antarbidang di BAPPEDA Provinsi Gorontalo juga menjadi perhatian. Koordinasi yang tidak berjalan optimal berpotensi menimbulkan duplikasi program, ketidaksesuaian data, hingga kebijakan yang tumpang tindih. Efektivitas kerja pegawai juga sangat tergantung pada sistem informasi dan komunikasi internal yang mendukung kolaborasi antartim. Dinamika lingkungan strategis, baik dari sisi kebijakan nasional maupun isu-isu pembangunan lokal, menuntut pegawai BAPPEDA untuk lebih adaptif dan responsif. Namun kenyataannya, proses adaptasi ini masih menghadapi kendala, terutama dalam hal kapasitas teknis perorangan dan kolektif. Pegawai masih cenderung bekerja berdasarkan rutinitas, belum secara optimal menerapkan pendekatan perencanaan berbasis bukti. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, terutama dalam kemampuan analisis data, perumusan kebijakan, serta penggunaan teknologi informasi dalam proses perencanaan pembangunan. Pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan kerja menjadi penting agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan metode dan instrumen perencanaan modern. Selain itu, dukungan manajerial yang kuat dari pimpinan juga diperlukan untuk mendorong perubahan budaya kerja menuju orientasi hasil dan inovasi. Dengan memperkuat koordinasi, meningkatkan kompetensi, serta memperbaiki sistem kerja yang berbasis data dan kolaborasi, BAPPEDA Provinsi Gorontalo dapat lebih efektif dalam menjalankan perannya sebagai lembaga perencana dan pengendali pembangunan daerah.

Dari uraian di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama, antara lain: (1) belum optimalnya pemahaman program yang mengacu pada sejauh mana pegawai memahami tugas, fungsi, kebijakan, dan program yang menjadi tanggungjawabnya; (2) belum tepatnya sasaran untuk mengukur kesesuaian hasil kerja pegawai dan kebutuhan prioritas organisasi, sehingga beberapa keputusan belum relevan dengan keadaan yang ada; (3) belum berfokus pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan; (4) tercapainya tujuan terkait dengan kemampuan pegawai untuk mendukung pengembangan kebijakan yang berdampak, maka pegawai secara konsisten memenuhi target mereka, berkontribusi signifikan terhadap tercapainya tujuan besar dalam pembangunan daerah; (5) belum menunjukkan bahwa perubahan nyata dalam organisasi publik dalam menerapkan kebijakan, belum tepat sasaran.

Oleh karena itu, diperlukan strategi yang menyeluruh untuk mengatasi permasalahan tersebut, mulai dari peningkatan kapasitas SDM dalam hal pemahaman program, mengukur kesesuaian antara hasil kerja pegawai, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, ketercapaian tujuan hingga adanya perubahan nyata dalam kinerja pegawai. Dengan begitu, efektivitas kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Gorontalo dapat meningkat dan berkontribusi secara signifikan terhadap percepatan pembangunan daerah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam efektivitas kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo berdasarkan pengalaman, pandangan, perilaku kerja, serta kondisi nyata yang terjadi di lingkungan organisasi.

Jenis penelitian deskriptif digunakan karena penelitian ini berupaya menggambarkan fenomena kinerja pegawai secara sistematis, faktual, dan mendalam. Peneliti tidak melakukan perlakuan atau eksperimen terhadap objek penelitian, tetapi menggali informasi dari kondisi alamiah di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana pegawai memahami program kerja, melaksanakan pekerjaan secara tepat sasaran, menyelesaikan tugas tepat waktu, mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta menghasilkan perubahan nyata dalam pelaksanaan tugas di BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

Pendekatan kualitatif relevan digunakan karena efektivitas kinerja pegawai tidak hanya dapat dipahami melalui angka atau laporan administratif, tetapi juga perlu dilihat dari proses kerja, pola



koordinasi, pengalaman pegawai, hambatan kerja, serta persepsi pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan tugas organisasi. Penelitian ini juga selaras dengan fokus penelitian pada Bab I, yaitu menganalisis efektivitas kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Gorontalo berdasarkan lima indikator efektivitas menurut Sutrisno, yaitu pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata.

Pemilihan pendekatan kualitatif juga sejalan dengan karakteristik model analisis data Miles, Huberman, dan Saldaña yang menekankan proses analisis secara interaktif melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Edisi keempat buku *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* menjelaskan bahwa karya Miles, Huberman, dan Saldaña digunakan sebagai rujukan utama dalam menganalisis serta menyajikan data kualitatif secara sistematis.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran yang lengkap mengenai efektivitas kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Gorontalo yaitu :

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui proses wawancara dan observasi di lapangan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari informan yang dianggap mengetahui, memahami, dan terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Informan dapat terdiri atas pimpinan, kepala bidang atau subbagian, pegawai pelaksana, serta pihak lain yang relevan dengan fokus penelitian.

Data primer yang dikumpulkan meliputi informasi mengenai pemahaman pegawai terhadap program kerja, kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan sasaran organisasi, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta perubahan nyata yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, data primer juga mencakup informasi mengenai faktor pendukung dan penghambat efektivitas kinerja pegawai, seperti kompetensi, disiplin, koordinasi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen, arsip, laporan, peraturan, dan sumber tertulis lain yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumen instansi BAPPEDA Provinsi Gorontalo, seperti struktur organisasi, tugas dan fungsi, dokumen perencanaan, laporan kinerja, dokumen program kerja, serta dokumen pendukung lainnya.

Data sekunder juga dapat diperoleh dari regulasi yang berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan regulasi yang berlaku dan mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Selain itu, Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN menjadi rujukan penting karena mengatur pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut digunakan secara saling melengkapi agar data yang diperoleh lebih mendalam, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data kualitatif menurut Miles, Huberman, dan Saldaña. Model ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yang membutuhkan analisis secara terus-menerus sejak data dikumpulkan hingga penelitian selesai. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tiga tahapan utama, yaitu kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah Provinsi Gorontalo

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo, dengan menggunakan lima indikator yakni : Pemahaman program, ketepatan waktu, ketepatan sasaran, tercapainya tujuan dan perubahan nyata. Berdasarkan masalah yang terjadi dilapangan peneliti berusaha menggali dengan melakukan pengamatan dan wawancara langsung pegawai pada Kantor Badan



Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo, baik dari pejabat administrasi, pelaksana dan fungsional. Dari hasil penelitian didapatlah bahwa kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo, sudah menunjukkan kinerja yang baik, dan ada beberapa indikator yang perlu dioptimalisasikan. Hasil pembahasan peneliti ditemukan bahwa :

1). Pemahaman Program

Pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi merupakan landasan utama dalam mewujudkan kinerja yang berorientasi pada sasaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman tersebut telah dibangun melalui mekanisme penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang menghubungkan secara langsung sasaran individu dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang diterapkan di BAPPEDA Provinsi Gorontalo telah mampu menyelaraskan tujuan organisasi dengan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Secara teoritis, Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa ketepatan sasaran hanya dapat tercapai apabila setiap pegawai memahami arah organisasi serta mengetahui kontribusi yang harus diberikan melalui pekerjaannya. Dengan adanya penyelarasan antara SKP dan tujuan organisasi, setiap pegawai memiliki pedoman yang jelas dalam melaksanakan tugas sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan terhadap sasaran organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori *Goal Setting* yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (2002), yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan dipahami oleh individu akan meningkatkan motivasi serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Ketika tujuan organisasi diterjemahkan ke dalam target kerja individu, pegawai memiliki arah kerja yang lebih terukur sehingga lebih mudah mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan tugasnya.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kejelasan tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan karena setiap individu memahami hubungan antara pekerjaannya dengan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memperkuat ketepatan sasaran dalam pelaksanaan kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

2). Ketepatan Sasaran

Efektivitas pelaksanaan program kerja menunjukkan sejauh mana kegiatan yang dilaksanakan mampu mencapai target yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan program kerja di BAPPEDA Provinsi Gorontalo telah berjalan sesuai arah organisasi dan menunjukkan peningkatan capaian indikator kinerja dari waktu ke waktu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perencanaan program telah disusun secara sistematis serta diimplementasikan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Mahsun (2006), efektivitas kinerja sektor publik diukur dari tingkat ketercapaian tujuan organisasi, bukan hanya dari banyaknya kegiatan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu program ditentukan oleh sejauh mana hasil yang dicapai mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Mardiasmo (2018) yang menyatakan bahwa organisasi publik dituntut menghasilkan kinerja yang akuntabel melalui pencapaian indikator kinerja yang dapat diukur secara objektif.

Dalam konteks penelitian ini, efektivitas program kerja menunjukkan bahwa sistem perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program telah berjalan secara terpadu. Hal tersebut menggambarkan adanya hubungan yang erat antara perencanaan strategis dengan implementasi kegiatan operasional sehingga setiap program mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Sutrisno (2016) bahwa ketepatan sasaran merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan kinerja pegawai karena mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengarahkan seluruh sumber daya menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, efektivitas program kerja yang ditunjukkan melalui peningkatan capaian indikator kinerja memperlihatkan bahwa kinerja pegawai telah berjalan sesuai dengan prinsip manajemen kinerja sektor publik.



3). Ketepatan Waktu

Pengelolaan waktu kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja di BAPPEDA Provinsi Gorontalo telah berjalan cukup efektif, meskipun masih terdapat ruang untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menentukan prioritas pekerjaan dan mengelola beban kerja secara lebih optimal.

Menurut Wijaya dan Putri (2020), efektivitas penggunaan waktu tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu, tetapi juga dari kemampuan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal tanpa menimbulkan pemborosan. Dengan demikian, efisiensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari efektivitas karena keduanya sama-sama bertujuan menghasilkan keluaran yang maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal.

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa organisasi yang memiliki sistem manajemen waktu yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai melalui pengaturan prioritas pekerjaan, pengendalian beban kerja, dan pengawasan terhadap penyelesaian tugas. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan manajemen waktu menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Dalam perspektif teori Sutrisno (2016), penggunaan waktu kerja yang efektif mencerminkan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Dengan demikian, meskipun kondisi di BAPPEDA Provinsi Gorontalo telah menunjukkan tingkat efektivitas yang cukup baik, penguatan pada aspek penjadwalan pekerjaan dan penentuan prioritas masih diperlukan agar produktivitas organisasi dapat terus meningkat.

4). Tercapainya Tujuan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang saling berkaitan. Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor utama yang mendukung tercapainya tujuan organisasi meliputi kompetensi sumber daya manusia, kerja sama tim, koordinasi antarperangkat daerah, dukungan sarana dan prasarana, ketersediaan data yang akurat, serta komitmen pimpinan dan pegawai.

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena kompetensi berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, kerja sama tim menjadi unsur penting karena sebagian besar pekerjaan dalam organisasi sektor publik memerlukan koordinasi lintas bidang agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Selanjutnya, teori Goal Setting dari Locke dan Latham (2002) menegaskan bahwa komitmen terhadap tujuan organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan.

Ketersediaan data yang akurat juga menjadi faktor penting dalam organisasi perencanaan pembangunan seperti BAPPEDA. Data yang valid menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan, perencanaan program, serta evaluasi pembangunan sehingga keputusan yang diambil lebih tepat sasaran. Oleh karena itu, kombinasi antara kompetensi pegawai, koordinasi yang baik, dukungan sarana, serta kepemimpinan yang efektif menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi.

5). Perubahan Nyata

Perubahan nyata yang terjadi dalam organisasi merupakan indikator bahwa peningkatan kinerja telah memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, perubahan tersebut terlihat melalui penyempurnaan prosedur kerja, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan inovasi, digitalisasi pelayanan, serta optimalisasi sarana pendukung.

Menurut Sutrisno (2016), perubahan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kerja menunjukkan bahwa organisasi mampu melakukan perbaikan secara berkelanjutan (*continuous improvement*). Upaya tersebut menjadi salah satu indikator bahwa sistem manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada peningkatan kualitas proses kerja.



Pendapat tersebut diperkuat oleh Rogers (2003) yang menjelaskan bahwa inovasi merupakan proses penerapan ide atau metode baru yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam organisasi sektor publik, inovasi tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup perbaikan prosedur kerja, peningkatan kualitas pelayanan, dan penyederhanaan proses administrasi.

Selanjutnya, Heeks (2006) menjelaskan bahwa digitalisasi tata kelola pemerintahan mampu meningkatkan akuntabilitas, transparansi, serta kecepatan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perubahan berupa penerapan teknologi informasi dan optimalisasi sarana kerja di BAPPEDA Provinsi Gorontalo menunjukkan adanya transformasi organisasi menuju tata kelola pemerintahan yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, perubahan nyata yang terjadi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada pencapaian target individu, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas organisasi secara menyeluruh. Hal ini memperlihatkan bahwa ketepatan sasaran dalam pelaksanaan kinerja telah diwujudkan melalui sinergi antara kompetensi pegawai, sistem kerja yang terstruktur, inovasi berkelanjutan, serta dukungan teknologi dan sarana organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo dengan menggunakan pendekatan lima indikator efektivitas Edy Sutrisno, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (1) Pemahaman Program: Secara umum pegawai BAPPEDA Provinsi Gorontalo telah memiliki pemahaman program yang terstruktur melalui penjabaran dokumen makro ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pembinaan rutin. (2) Ketepatan Sasaran: Pelaksanaan tugas pegawai secara fundamental telah berorientasi pada ketepatan sasaran, yang dibuktikan dengan keselarasan program kerja mikro dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). (3) Ketepatan Waktu: Budaya kepatuhan waktu telah terinternalisasi dengan baik melalui dukungan sistem presensi digital (*e-absensi* dan *e-kinerja*) yang terintegrasi dengan sistem penghargaan dan hukuman. (4) Tercapainya Tujuan: Tujuan makro BAPPEDA Provinsi Gorontalo telah tercapai secara memadai, di mana organisasi telah berhasil mengorkestrasi fungsi perencanaan, koordinasi, pengendalian, dan evaluasi. (5) Perubahan Nyata: Kinerja pegawai telah menghasilkan perubahan nyata yang positif. Organisasi berhasil bertransformasi dari sekadar rutinitas birokrasi tradisional menuju entitas *learning organization* (organisasi pembelajaran). Hal ini diwujudkan melalui percepatan standar pelayanan prima, kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP), serta masifnya penciptaan inovasi layanan digitalisasi oleh para pegawai, meski tetap dibutuhkan upaya berkelanjutan untuk menghilangkan sisa-sisa inersia budaya kerja masa lampau.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amane, A. P. O., & Tinggogoy, F. L. (2023). Efektivitas kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) bidang perencanaan sosial budaya pada Kantor Bappeda dan Litbang Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Administrator*, 5(1), 30–36. <https://doi.org/10.55100/administrator.v5i1.62>
- Amalia, N., & Setiawan, T. (2019). *Peran ketepatan waktu dalam perencanaan pembangunan sektor publik*. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(1), 72-88.
- Alisaha, M. S., Tahir, A., & Igrisa, I. (2022). Implementasi Kebijakan Pengelolaan Dana Desa Di Desa Dulamayo Selatan Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 2(2), 59-71.
- Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. (2026). *Tugas dan fungsi BAPPEDA Provinsi Gorontalo*. <https://bappppeda.gorontaloprov.go.id/tentang/tugas>
- Dalila, L., Sulila, I., & Isa, R. (2026). Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Suwawa Kabupaten Bone Bolango. *TheJournalish: Social and Government*, 7(1), 115-134.



- Navarani, I. E., & Farida, I. (2024). EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA BANDAR LAMPUNG. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 3(4), 1-14.
- Jusniar, N., & Fadhly, Z. (2023). Analisis kinerja Aparatur Sipil Negara dan tenaga harian lepas dalam meningkatkan efektivitas kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Selatan. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(2).
- Jurnal Administrasi Publik JAP No.4 Vol. IX (2023) Hal. 430-442 - E-Journal UNSRAT, diakses Juni 15, 2026, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/download/48541/43293/124725>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- H. George Frederickson, Kevin B. Smith, Christopher W. Larimer, Michael J. Licari. 2016. *The Public AdministraQon Theory Primer, Second ediQon*. US: Westview Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Suryana, D., & Rahmat, M. (2021). *Ketepatan sasaran dalam perencanaan pembangunan daerah*. Jurnal Perencanaan Pembangunan, 25(1), 23-37.
- Heeks, R. (2006). *Implementing and managing eGovernment: An international text*. Sage.
- Indriani, R., & Haryanto, Y. (2022). *Perubahan nyata dalam organisasi publik: Dampak kebijakan terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Studi Kebijakan, 18(2), 56-71.
- Tanjung, Z. A. K., Sudiarti, S. (2022). Effectiveness of Employee Performance at the Medan City Regional Development Planning Agency. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i2>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *Using the balanced scorecard as a strategic management system*. Harvard Business Review, 74(1), 75–85.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/202232/permen-pan-rb-no-6-tahun-2022>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. BPFE.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi sektor publik*. Andi.
- Mardiana, R., & Syahputra, D. (2020). Analisis beban kerja dan koordinasi terhadap ketepatan waktu penyelesaian tugas pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i3.410>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Nugraha, A. R., & Mahendra, I. K. (2022). Penerapan sistem presensi digital dan reward–punishment dalam meningkatkan disiplin kerja. *Jurnal Administrasi Perkantoran Modern*, 11(1), 44–57. <https://doi.org/10.21009/japm.v11i1.25691>
- Nurhayati, S., Rahman, A., & Putra, R. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi aparatur sipil negara pada BAPPEDA Provinsi Riau. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*.
- Perencanaan Pembangunan Daerah Efektif | PDF - Scribd, diakses Juni 15, 2026, <https://id.scribd.com/document/808681083/Tugas-Besar-Perencanaan-Pembangun>
- Prasetyo, A. B., & Hapsari, R. A. (2021). Tantangan integrasi data dalam sistem pemerintahan berbasis elektronik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 155–168.
- Putri, N. E., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(1), 89–97.



- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. <https://peraturan.go.id/id/uu-no-20-tahun-2023>
- Ra'is, D. U., Setyawan, D., & Dimus, Y. (2020). EFEKTIVITAS PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA BATU. *Reformasi*, 10(2), 228–235. <https://doi.org/10.33366/rfr.v10i2.1910>
- Ratminto, & Winarsih, A. S. (2005). *Manajemen pelayanan: Pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal*. Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Setiawan, B., & Nugroho, A. (2019). Dampak perubahan regulasi terhadap kinerja organisasi perangkat daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1), 45–58.
- Sukmawati, S., Aini, N., & Rijal, R. (2025). Analisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kabupaten Biak Numfor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 12(3).
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). Pengaruh pemahaman program terhadap efektivitas kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Publik*, 13(2), 45–59.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. revisi). Bumi Aksara.
- Wijaya, A. F., & Putri, D. A. (2020). Efektivitas penggunaan waktu kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 8(1), 45–58. <https://doi.org/10.23917/japp.v8i1.11425>
- Widodo, S. (2021). *Kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintah*. *Jurnal Kinerja dan Organisasi*, 7(3), 98–112.
- Zulkifli, Z., & Putri, C. M. (2024). Implementasi e-kinerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu*, 4(2), 121–130.