



ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH GORONTALO

ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL SETTLEMENT INFRASTRUCTURE AGENCY OF GORONTALO

Anisah Azrina Himran^{1*}, Juriko Abdussamad², Fenti Prihatini Tui³

^{1*}Universitas Negeri Gorontalo, Email: anisahimran30@gmail.com

²Universitas Negeri Gorontalo, Email: juriko.abdussamad@ung.ac.id

³Universitas Negeri Gorontalo, Email: fenti@ung.ac.id

*email koresponden: anisahimran30@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i3.3102>

Abstrack

This study aims to identify and analyze employee performance at the Regional Settlement Infrastructure Agency (Balai Prasarana Permukiman Wilayah/BPPW) of Gorontalo based on five indicators: work achievement, discipline, teamwork, skills, and responsibility. The research method employed is descriptive qualitative, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The informants comprised five employees selected through purposive sampling. Data analysis utilized the Miles and Huberman model, encompassing data reduction, data display, and conclusion drawing/verification. The findings reveal that employee performance at BPPW Gorontalo has generally been running well. In terms of work achievement, employees demonstrated excellent performance by completing tasks according to targets, quality standards, and deadlines, while coordinating with supervisors when encountering obstacles. Regarding discipline, overall performance was adequate as regulations and sanctions had been implemented; however, some employees were found to arrive late, procrastinate on assignments, and inadequately comply with working hour regulations. In terms of teamwork, collaboration among employees was well-established through coordination, communication, and mutual assistance in completing tasks as a team. For skills, employees demonstrated good competency in utilizing their abilities and knowledge to complete assigned tasks, supported by competency development activities such as technical guidance, education and training, and workshops. Meanwhile, regarding responsibility, employees performed adequately in carrying out their duties and obligations, although some still tended to delay work. In conclusion, employee performance at BPPW Gorontalo has been functioning well; however, the aspects of discipline and responsibility still require improvement through continuous evaluation and supervision to optimize task execution.

Keywords: Employee Performance, Work Achievement, Discipline, Teamwork, Skills, Responsibility.



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo yang dilihat dari lima indikator, yaitu prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, keterampilan, dan tanggung jawab. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang pegawai yang dipilih secara purposive. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo secara umum telah berjalan dengan baik. Pada indikator prestasi kerja, pegawai tergolong sangat baik karena mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kualitas, dan batas waktu yang telah ditentukan serta melakukan koordinasi dengan atasan ketika menghadapi kendala. Pada indikator kedisiplinan, secara umum sudah cukup baik karena peraturan dan sanksi telah diterapkan, namun masih ditemukan beberapa pegawai yang datang terlambat, menunda pekerjaan, dan kurang mematuhi ketentuan jam kerja. Pada indikator kerja sama, telah terjalin dengan baik melalui koordinasi, komunikasi, dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara tim. Pada indikator keterampilan, pegawai tergolong baik dalam menggunakan kemampuan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan serta didukung dengan kegiatan pengembangan kompetensi seperti bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan, serta workshop. Sementara itu, pada indikator tanggung jawab, pegawai tergolong cukup baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang menunda pekerjaan. Dengan demikian, kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo telah berjalan dengan baik, namun aspek kedisiplinan dan tanggung jawab masih perlu ditingkatkan melalui evaluasi dan pengawasan secara berkelanjutan agar pelaksanaan tugas dapat semakin optimal.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kerja Sama, Keterampilan, Tanggung Jawab.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan selalu mengarah pada pencapaian tujuan yang didasari oleh visi dan misi organisasi. Salah satu faktor yang menjadi syarat untuk mencapai tujuan suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja merupakan salah satu hal penting dalam menjalankan roda kehidupan organisasi karena kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik (Hasibuan, 2014).

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang utuh dan kompleks yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat mencapai tujuannya melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan (UU No. 43 Tahun 1999).

Demikian halnya pada instansi pemerintah, keberhasilan instansi terlihat dari pencapaian program dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelayanan ini tercermin dari kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap seberapa banyak seseorang dapat memberikan kontribusi terhadap instansi di mana dia bekerja. Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan sebagai acuan dalam mengukur kinerja (Mangkunegara, 2017).



Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para pegawai secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 32 Tahun 2024 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan bahwa salah satu tujuan dalam menerapkan UU tersebut yaitu penyelenggaraan pemerintahan dengan sistem yang baik untuk mencapai tata kelola yang efektif dan efisien.

Adapun permasalahan pada kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo berdasarkan observasi awal penulis di antaranya adalah belum optimalnya kualitas kinerja yaitu rendahnya disiplin beberapa pegawai khususnya dalam ketaatan pada jam kerja kantor, kurangnya inisiatif pegawai pada saat jam kerja, serta lambatnya respon pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh atasan.

Tabel 1. Rekap Absensi Pegawai pada Bulan April, Mei, Juni, Juli 2024 di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo

No	Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
1	April	5	11	65	92	117
2	Mei	4	6	64	78	117
3	Juni	1	2	57	63	117
4	Juli	1	6	65	93	117
	Total	11	25	251	326	117

Sumber: Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa pada bulan April dan Juli 2024 merupakan tingkat banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor (dengan jumlah 92 orang di bulan April 2024 dan 93 orang di bulan Juli). Kemudian jumlah pegawai yang alpa cukup tinggi pada setiap bulannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam hal kedisiplinan pegawai.

Harrbani Pasolong (2017) mendefinisikan administrasi publik sebagai kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah untuk memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif. Siagian mendefinisikan administrasi publik sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Mengutip dari Chandler dan Plano dalam Keban, dikatakan bahwa administrasi publik adalah proses di mana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Dari beberapa definisi administrasi publik di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa administrasi publik adalah sekelompok orang yang di dalamnya terdapat sebuah proses kerjasama yakni untuk mencapai suatu tujuan bersama untuk melayani kepentingan publik dan membuat kehidupan lebih baik.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Kasmir (2019:184), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Afandi (2021:86-87), kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dapat disimpulkan berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, dalam menjalankan tugas-



tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, yang diukur berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mengutip pendapat Hasibuan, Malayu S.P., disebutkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut: (1) Prestasi kerja, yaitu landasan penilaian kinerja pegawai dapat diukur dari kuantitas dan kualitas prestasi kerjanya; (2) Kedisiplinan, yaitu kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerjanya; (3) Kerjasama, yaitu kesadaran akan sinergisitas dan kerjasama pegawai dengan pegawai lain menjadi tolak ukur menilai kinerja pegawai; (4) Keterampilan, yaitu keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja; (5) Tanggung jawab, yaitu kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara, kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi; (2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi; serta (3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Mangkunegara, faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi terdiri dari faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Sedangkan faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja, yang meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain: Pertama, penelitian oleh Dian Fitriani Karim dkk (2023) tentang "Optimalisasi Kinerja Pegawai" yang menggunakan pendekatan kualitatif dan menemukan bahwa kinerja pegawai Non PNS cukup baik. Kedua, penelitian oleh Andi Rosmala Dewi dkk (2021) tentang "Analisis Kinerja Pegawai Kantor" yang menunjukkan bahwa informan mampu melaksanakan tugas dengan baik. Ketiga, penelitian oleh Rizky Mahendra dkk (2022) tentang "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan" yang menemukan bahwa kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik. Keempat, penelitian oleh Indah Herdiyanti Fajrin dkk (2021) yang menemukan bahwa kinerja pegawai tergolong cukup baik. Kelima, penelitian oleh Thomas More Garu dkk (2020) yang menunjukkan bahwa dimensi pengukuran kinerja pegawai memerlukan perhatian lebih.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif merupakan suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena sosial dengan cara mendeskripsikan masalah sosial yang dibuat secara menyeluruh, kompleks, terperinci dengan cara mengumpulkan data dari para informan, serta dilakukan di dalam latar yang alamiah (Moleong, 2019). Penelitian ini tidak berkaitan dengan angka-angka, tetapi lebih pada deskripsi yang jelas dan terperinci mengenai sistematika terhadap suatu masalah yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo yang beralamat di Jl. Profesor DR. H. Aloei Saboe, Wongkaditi, Kec. Kota Utara, Kota Gorontalo. Penentuan lokasi penelitian ini didasari oleh adanya permasalahan terkait kinerja pegawai, khususnya pada aspek kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui literatur, buku-buku, dan dokumen yang relevan. Informan penelitian ditentukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti. Adapun informan dalam penelitian ini sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Informan Penelitian**

No	Nama Informan	Jabatan	Inisial
1	Nurdian Ayuningtyas, S.AP	Kasubag Umum dan Tata Usaha	NA
2	Roylen H. Zakaria	Bendahara Satuan Kerja	RZ
3	Sutrian K. Latif, A.Md	Arsiparis Terampil	SL
4	Wahyuning Tomelo, S.E	Sekretaris Administrasi Umum	WT
5	Riska	Staff Pegawai Tata Usaha	RH

Sumber: Data Primer, 2024

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo untuk memperoleh data mengenai kondisi nyata di lapangan; (2) Wawancara, yaitu pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab (Esterberg dalam Sugiyono, 2019). Wawancara dilakukan dengan mendatangi langsung informan penelitian dan menanyakan beberapa hal yang berhubungan dengan pokok permasalahan; (3) Dokumentasi, yaitu catatan peristiwa pada waktu yang lalu yang dapat berbentuk tulisan, gambar maupun karya-karya monumental (Sugiyono, 2019).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu: (1) Reduksi data (data reduction), merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data sehingga simpulan final dapat ditarik dan diverifikasi; (2) Penyajian data (data display), dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya untuk memudahkan pemahaman terhadap apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya; (3) Penarikan kesimpulan/verifikasi (conclusion drawing/verification), dilakukan dengan membandingkan data temuan di lapangan dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini meliputi: (1) Credibility (derajat kepercayaan), dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan triangulasi; (2) Transferability (validitas eksternal), yang menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian; (3) Dependability (reliabilitas), dilaksanakan untuk menilai apakah proses penelitian kualitatif bermutu atau tidak; (4) Confirmability (objektivitas), menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo beralamat di Jl. Profesor DR. H. Aloei Saboe, Wongkaditi, Kec. Kota Utara, Kota Gorontalo. Peta wilayah kerja terdiri dari 2 wilayah, yaitu Wilayah I (Kota Gorontalo, Kabupaten Gorontalo, Kabupaten Bone Bolango, dan Kabupaten Gorontalo Utara) dan Wilayah II (Kota Gorontalo, Kabupaten Boalemo, dan Kabupaten Pohuwato). Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah (BPPW) berkaitan erat dengan perkembangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR).

BPPW bertugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pembangunan bidang permukiman di wilayah kerjanya, termasuk pembangunan sistem penyediaan air minum, pengelolaan air limbah domestik, pengelolaan drainase lingkungan, pengelolaan persampahan, penataan bangunan, dan pengembangan kawasan permukiman. Total jumlah pegawai di BPPWG seluruhnya berjumlah 117 orang, terdiri dari 12 PNS, 5 PPPK, dan 100 Non PNS.

Tabel 3. Data Pendukung Output Kinerja Tahun 2024

No	Indikator Output	Target	Realisasi	Persentase
1	Penanganan Kawasan Permukiman Kumuh	19 Ha	26 Ha	136,84%



2	Luas kawasan kumuh yang berhasil ditangani	25%	7,69 Ha	30,76%
3	Verifikasi dan pemutakhiran kawasan kumuh	-	186 Ha	-
4	Perbaikan rumah tidak layak huni (RTLH)	-	24 Unit	-

Sumber: Diolah dari LAKIP Dinas PUPR-PKP Provinsi Gorontalo Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3, data output kinerja Tahun 2024 menunjukkan adanya capaian pembangunan pada bidang permukiman. Penanganan kawasan permukiman kumuh terealisasi seluas 26 hektare atau mencapai 136,84% dari target 19 hektare. Data output kinerja tersebut digunakan sebagai gambaran umum hasil pelaksanaan program pada tahun 2024.

2 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat fokus dan sub fokus yakni: Analisis kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo, diukur dari 5 indikator berikut: (a) Prestasi Kerja, (b) Kedisiplinan, (c) Kerja Sama, (d) Keterampilan, dan (e) Tanggung Jawab.

Prestasi Kerja

Indikator pertama yakni prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Kepala Tata Usaha Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo menjelaskan bahwa:

"..Kami di cipta karya mengikuti arahan berdasarkan dari kementerian PUPR. Jadi sejak tahun 2024 penilaian prestasi kerja berdasarkan SKP (sasaran kerja pegawai) penilainnya sekarang sudah berdasarkan kinerja, dan semua itu penilaian sudah melalui aplikasi." (Wawancara NA)

Hal ini senada dengan pernyataan oleh salah satu pegawai di bagian Bendahara Satuan Kerja Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo bahwa:

"Mmm.. terkait hasil kerja pegawai di BPPWG itu sudah baik dan tepat sasaran sesuai dengan program perencanaan balai yang telah ditentukan, walaupun di pertengahan ada perubahan dalam program perencanaan itu sudah pasti yaa karena itu dari pusat dan kita sebagai pegawai sudah pasti harus mengikuti." (Wawancara RZ)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam yang dilakukan peneliti terhadap informan mengenai prestasi kerja pegawai menunjukkan terdapat adanya indikasi bahwa prestasi kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo sudah sangat baik, dibuktikan dengan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, kualitas kerja, dan batas waktu yang telah ditentukan.

Kedisiplinan

Indikator kedua yaitu kedisiplinan pegawai merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2014), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bagian Arsiparis Terampil di BPPW Gorontalo yang berinisial SL menjelaskan:

"Menurut saya, kedisiplinan pegawai di BPPWG ini sudah baik tetapi entah kenapa masih ada juga beberapa dari pegawai yang tidak mematuhi aturan tersebut, seperti datang terlambat, berada di luar saat jam kerja." (Wawancara SL)

Hal ini juga senada dengan informasi yang diberikan oleh salah satu pegawai di bagian Bendahara Satuan Kerja:

"Mmm menurut saya ya dek... memang untuk kedisiplinan sebagian besar dari pegawai itu sudah baik dan pemberian sanksi sudah lumayan memberatkan. Akan tetapi, masih ada saja beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan." (Wawancara RZ)



Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan, peneliti menyimpulkan bahwa dalam indikator kedisiplinan menunjukkan bukti di lapangan bahwa kedisiplinan yang diterapkan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo sebenarnya sudah cukup baik, namun masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, seperti datang terlambat dan menunda pekerjaan.

Kerja Sama

Indikator ketiga yaitu kerja sama. Kerja sama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja sama kelompok dalam usaha mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Tata Usaha Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo menjelaskan:

"Kami di BPPWG ini menjalankan tugas lebih ke kerja sama (kerja tim), dimana pekerjaan dilakukan bersama-sama untuk kepentingan dan tujuan bersama. Selain itu kita juga disini saling berkoordinasi dan berkomunikasi antar bagian." (Wawancara NA)

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan staff pegawai Tata Usaha yang berinisial RH:

"Kerja sama di BPPWG itu sudah pasti yaa... karena kita disini dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan selalu berkerja sama agar pekerjaan satu balai menjadi ringan dan selesai tepat pada waktunya." (Wawancara RH)

Berdasarkan pernyataan informan terkait dengan kerja sama dalam kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo ditemukan adanya indikasi yakni dalam mengerjakan pekerjaan, mereka dituntut untuk bisa berkerja sama dalam tim dibandingkan individu, hal tersebut terlihat dengan adanya koordinasi, komunikasi, dan saling membantu antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterampilan

Indikator keempat yaitu keterampilan. Skill (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan kerja pegawai ini dapat mempermudah pelaksanaan tugas sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Tata Usaha Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo menjelaskan:

"Untuk keterampilan pegawai disini sudah baik ya. Mereka juga menggunakan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, baik itu sesuai dengan pendidikannya dan juga skillnya, selain itu kami juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai." (Wawancara NA)

Berdasarkan pernyataan informan terkait dengan keterampilan dalam kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo ini menunjukkan ditemukan adanya indikasi bahwa setiap pegawai dalam bekerja sudah menggunakan keterampilannya, baik itu dalam hal pendidikan dan juga kemampuan yang dimiliki serta didukung oleh program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh instansi.

Tanggung Jawab

Indikator kelima yaitu tanggung jawab. Bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, dan negara.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai bagian Arsiparis Terampil di BPPW Gorontalo yang berinisial SL menjelaskan:

"Untuk tanggung jawab sudah cukup baik dalam mengerjakan tugas mereka ya... hanya saja kadang masih ada satu dua orang yang mengerjakan tugasnya ketika sudah mendekati deadline dan ada juga yang mengerjakan tugas tidak sesuai arahan yang diberikan." (Wawancara SL)

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan, peneliti menyimpulkan bahwa dalam indikator tanggung jawab menunjukkan bukti di lapangan bahwa tanggung jawab yang diterapkan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo secara umum sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang menunda pekerjaan hingga mendekati deadline.



Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo dengan subfokus Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kerja Sama, Keterampilan, dan Tanggung Jawab, maka pembahasan diuraikan sebagai berikut:

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Hasibuan yakni landasan penilaian kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas dan kuantitas kerjanya. Berdasarkan hasil survei wawancara di lapangan ditemukan bahwa prestasi pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo ini sudah sangat baik, hal ini ditunjukkan dengan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target serta kualitas kerja pegawai yang sudah baik. Hal yang sama diungkapkan oleh Mangkunegara (2017) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octaviany dan Habiburrahman (2025) yang menemukan bahwa analisis jabatan dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, serta penelitian oleh Yusuf, Tohopi, dan Tantu (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil survei wawancara di lapangan ditemukan bahwa kedisiplinan yang diterapkan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo ini sebenarnya sudah cukup baik, namun masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, menunda pekerjaan, dan berada di luar saat jam kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti, Tabrani, dan Akyuwen (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian pendukung lainnya oleh Mozin, Agussalim, dkk (2026) yang menemukan bahwa efektivitas kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kerja Sama

Dalam suatu organisasi kerja sama sangat diperlukan karena menjadi dasar tercapainya tujuan bersama. Berdasarkan hasil survei wawancara di lapangan ditemukan adanya indikasi yakni dalam mengerjakan pekerjaan, mereka dituntut untuk bisa berkerja sama dalam tim dibandingkan individu. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2017) bahwa kerja sama tim (teamwork) merupakan proses di mana individu dengan kemampuan yang berbeda bekerja secara saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Mukarto dan John Veri (2025) yang menemukan bahwa integrasi kerja sama tim dan kolaborasi berpengaruh positif terhadap kinerja, serta penelitian oleh Almaulita, Abdussamad, dan Tui (2023) yang menunjukkan bahwa perilaku individu dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keterampilan

Skill (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil survei wawancara di lapangan, menunjukkan ditemukan adanya indikasi bahwa setiap pegawai dalam bekerja sudah menggunakan keterampilannya, baik dalam hal pendidikan maupun kemampuan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017) bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Octaviany dan Habiburrahman (2025) serta penelitian oleh Tui (2019) yang menemukan bahwa pengembangan kompetensi aparatur berpengaruh terhadap kualitas pelayanan.

Tanggung Jawab

Bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan hasil survei wawancara di lapangan, peneliti menyimpulkan bahwa dalam indikator tanggung jawab menunjukkan bukti di lapangan bahwa tanggung jawab yang diterapkan di



Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo secara umum sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang menunda pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menekankan bahwa individu dengan tingkat tanggung jawab tinggi cenderung memiliki motivasi internal untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Hastuti, Tabrani, dan Akyuwen (2024) serta penelitian oleh Manangin, Mozin, dan Tohopi (2024) yang menemukan bahwa kinerja pelayanan pegawai dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan tugas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara umum telah berjalan dengan baik, yang diuraikan berdasarkan lima indikator sebagai berikut:

Pertama, prestasi kerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo tergolong sangat baik. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kualitas kerja yang ditetapkan, serta batas waktu yang telah ditentukan. Penilaian prestasi kerja dilakukan secara sistematis melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang telah terintegrasi dalam aplikasi.

Kedua, kedisiplinan pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo secara umum sudah cukup baik. Peraturan dan sanksi yang diterapkan telah berjalan dengan baik, namun masih ditemukan beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran seperti datang terlambat, menunda pekerjaan, dan kurang mematuhi ketentuan jam kerja.

Ketiga, kerja sama antarpegawai telah terjalin dengan baik. Pegawai mampu berkoordinasi, berkomunikasi, serta saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelaksanaan tugas yang lebih menekankan kerja tim dibandingkan individu menunjukkan bahwa aspek kerja sama telah menjadi budaya kerja yang positif.

Keempat, keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas tergolong baik. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, termasuk tugas yang sebelumnya belum pernah dikerjakan. Selain itu, instansi juga memberikan kesempatan pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan, serta workshop.

Kelima, tanggung jawab pegawai secara umum sudah baik. Pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawabnya. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang menunda pekerjaan hingga mendekati deadline.

Berdasarkan kelima indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo sudah tergolong baik, namun masih diperlukan peningkatan terutama pada aspek kedisiplinan dan tanggung jawab agar kinerja organisasi dapat lebih optimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Almaulita, D. S., Abdussamad, J., & Tui, F. P. D. (2023). Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. CIPD Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dewi, A. R., dkk. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Fajrin, I. H., dkk. (2021). Analisis Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial*.
- Garu, T. M., dkk. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, Tabrani, & Akyuwen. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Karim, D. F., dkk. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajagrafindo Persada.



- Keban, Y. T. (2014). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu. Gava Media.
- Mahendra, R., dkk. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. Jurnal Administrasi Publik.
- Manangin, Y., Mozin, S. Y., & Tohopi, R. (2024). Evaluasi Kinerja Pelayanan Pegawai Perpustakaan di Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan. Jurnal Ilmu Administrasi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Zifatama Publisher.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (2nd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Mozin, S. Y., Agussalim, A., dkk. (2026). Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Disiplin Kerja dalam Organisasi. Jurnal Ilmu Sosial.
- Mukarto, D. T., & Veri, J. (2025). Integrasi Kerja Sama Tim, Kolaborasi, dan Networking dalam Implementasi Kinerja. Jurnal Manajemen.
- Octaviany, A., & Habiburrahman. (2025). Hubungan Analisis Jabatan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Publik.
- Pasolong, H. (2017). Teori Administrasi Publik. Alfabeta.
- Rivai, V. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.
- Simamora, H. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Syafie, I. K., dkk. (2003). Ilmu Administrasi Publik. Rineka Cipta.
- Tui, F. P. (2019). Pengembangan Kompetensi Aparatur: Studi Kasus di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. Jurnal Ilmu Administrasi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2024 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Yusuf, H., Tohopi, R., & Tantu, R. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi.