

STRATEGI PENINGKATAN PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Nur Azmi Bahar^{1*}, Abdi², Riskasari³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed a strategy to improve the work performance of civil servants and state education and training institutions in Enrekang Regency. This study used qualitative research with its type was descriptive. The number of informants in this study were 8 people using purposive sampling techniques. Data collection techniques used observation, interviews and documentation. The results showed that the strategy of increasing the work performance of the state civil service staff and the regional training and training district of Enrekang was effective. This could be seen from the quantity aspect seen from the work programs that had been planned in each sub-sector, all of which had been realized effectively, as evidenced by the level of percentage of work that was more dominant above 90%, the aspect of timeliness seen from the number of work programs that had been planned to be implemented in on time, aspects of effectiveness the cost of all work program in each sub-sector was above 60% and even reached 100%. But in the aspect of quality and oversight had not been effective, although there was an increase in performance in the aspect of quality but employee discipline was still low because it only of supervision required more routine supervision.

Keywords: *improvement strategies, job performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu strategi peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 8 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Enrekang sudah efektif. Hal ini terlihat dari aspek kuantitas terlihat dari program kerja yang telah direncanakan pada setiap sub bidang semuanya terealisasi dengan efektif terbukti dari tingkat persentase pekerjaannya lebih dominan diatas 90%, aspek ketetapan waktu terlihat dari banyaknya program kerja yang telah direncanakan terlaksana dengan tepat waktu, aspek efektivitas biaya semua program kerja dalam setiap sub bidang di atas 60% bahkan mencapai 100%. Namun pada aspek kualitas dan pengawasan belum efektif, walaupun ada peningkatan kinerja pada aspek kualitas namun kedisiplinan pegawai masih rendah karna hanya menggunakan absen manual, serta pada aspek pengawasan di perlukan pengawasan yang lebih rutin.

Kata Kunci: strategi peningkatan, prestasi kerja

* nurazmibahar@gmail.com

PENDAHULUAN

Aparatur sipil negara memiliki tugas dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang berprofesi sebagai aparatur sipil negara (ASN) secara profesional dalam penyelenggaraan tugas negara. Pada instansi pemerintah selalu dibutuhkan adanya pegawai yang terampil, dan mampu sejalan dengan pekerjaannya hingga dapat memberikan pengaruh dalam keberhasilan serta bisa meningkatkan prestasi kerja yang baik bagi masyarakat maupun instansi pemerintah itu sendiri.

Penyelenggaraan pemerintah memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menggapai hasil kerja yang maksimal, tanpa memerlukan kinerja yang maksimal dari semua pegawai, maka dalam berhasiian pencapaian tujuan dapat sulit terjadi. Kinerja sebenarnya meliputi perilaku serta sikap

mental yang selalu memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang ini wajib memiliki kualitas yang lebih dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seseorang karyawan maupun pegawai dapat merasa memiliki kepuasan sarta kebanggaan tersendiri dengan prestasi yang tercapai berdasarkan kinerja yang diberikan. Kinerja yang maksimal apabila kinerjanya tepat dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dalam bagian karyawan, peningkatan kinerja ialah sesuatu hal yang merupakan tolak ukur dalam mengetahui apakah peran karyawan terlaksana secara baik atau tidak secara keseluruhan. Peningkatan kinerja pegawai pun adalah bentuk serta pelaksanaan yang terarah dan juga menunjukkan tahap kesungguhan kerja agar karyawan dapat memenuhi kinerja standar yang ditentukan dalam sebuah tindakan.

Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja yang wajib diterapkan secara menyeluruh. Kesuksesan atau kegagalan pekerjaan dipengaruhi terhadap banyaknya hal peningkatan kinerja dikatakan pula sebagai usaha dari seorang karyawan dalam suatu kelompok agar dapat

mencapai tujuannya dalam hal menggerakkan, mendorong, dan mengatur seluruh sumber. Seorang karyawan wajib bisa meningkatkan kinerja yang sejalan dengan kemampuan yang karyawan tersebut miliki. Meningkatnya kinerja seseorang karyawan akan dapat berbeda dengan peningkatan kinerja dibagian kepegawaian yang lain. Salah satu diantara sekian banyaknya pegawai yang sukses ialah jika peningkatan kinerja tersebut pencipta (*creator*) serta pendorong (*inovator*) terhadap karyawan lain dengan membuat suasana serta budaya kerja yang bisa memicu meningkatnya kinerja karyawan. Banyak orang yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan suatu proses yang positif, dimana seorang pegawai memiliki tingkat kinerja yang bagus. Proses peningkatan kerja karyawan dapat berguna untuk menjadi salah satu hal yang menguntungkan untuk seluruh pihak serta untuk merubah kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan wajib memanfaatkan dua per tiga waktu pikir serta tenaganya guna meningkatkan kinerja seluruh karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan diharap dapat berpakaian rapi, tepat waktu sesuai ketentuan. Karyawan wajib menjadi panutan yang bisa

diteladani oleh seluruh karyawan lainnya. Peningkatan prestasi kerja yang mampu diraih serta membentuk karyawan yang berkualitas, berprestasi kerja tinggi yang mampu diraihnya makin tinggi pulalah peningkatan kinerja seorang pegawai. Tanpa adanya peningkatan pegawai yang baik sulit dalam menggapai hasil yang maksimal. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Berdasarkan UUD No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat 5 menyatakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) pengelolaan, Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional memiliki etika profesi, bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme. Serta Pasal 4 yaitu mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.

Masalah yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yaitu selama ini sebagian ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih belum optimal, sesuai pernyataan Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang karena tidak ada target kinerja yang akan dicapai.

Sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai dalam sehari, bisa dikerjakan lebih dari itu. Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti berbagai permasalahan yang kerap terjadi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yaitu beberapa pegawai masih sering terlambat datang ke kantor, serta belum memahami dengan tepat mengenai tugasnya, sehingga mengakibatkan belum optimalnya pelayanan yang dilakukan pada kantor tersebut.

Siagian (2003), mengatakan bahwa strategi adalah serangkaian tindakan dan keputusan mendasar yang dikerjakan oleh manajemen puncak dan implementasikan oleh semua jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Lynch (wibisono, 2006 : 50), berpendapat bahwa strategi perusahaan adalah pola atau rencana yang mengintegrasikan kebijakan perusahaan atau tujuan utama dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat.

Menurut seorang ahli bernama Adi S, (2003 : 67), Peningkatan yaitu berasal dari kata tingkat. Yang berarti lapis atau lapisan dalam sesuatu yang kemudian membuat susunan. Tingkat juga dapat diartikan taraf, pangkat, dan kelas, sedangkan peningkatan berarti

kemajuan atau perkembangan. Secara umum, peningkatan yaitu usaha untuk menambah tingkat, derajat, dan kualitas maupun dengan kuantitas. Peningkatan juga dapat diartikan sebagai penambahan kemampuan dan keterampilan untuk menjadi lebih baik. Lain dari pada itu, peningkatan pun memiliki arti pencapaian dalam ukuran, hubungan, proses, sifat dan lain-lain. Kata peningkatan pula bermakna menggambarkan perubahan dari sifat ataupun keadaan yang negatif menjadi positif.

Sedangkan hasil dari sebuah peningkatan dapat berupa kuantitas maupun kualitas. Kuantitas yaitu jumlah hasil dari suatu proses atau dengan tujuan peningkatan. Sedangkan kualitas dapat menggambarkan mutu dari suatu objek karena terjadinya proses yang mempunyai tujuan yaitu berupa peningkatan. Hasil dari suatu peningkatan juga ditandai dengan tercapainya tujuan pada suatu titik tertentu. Dimana saat suatu usaha atau proses telah sampai pada titik tersebut maka akan timbul perasaan puas dan bangga atas pencapaian yang telah diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2007 : 67), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sulistiyani (2003 : 223), kinerja seseorang merupakan suatu kombinasi dari usaha, kemampuan, dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (Sulistiyani, 2003 : 224), menjelaskan kinerja merupakan cacatan *outcome* yang didapatkan dari kegiatan yang dilakukan atau fungsi pegawai tertentu selama periode waktu tertentu. kinerja sesuatu dengan keseluruhan sama dengan jumlah rata-rata daripada kinerja fungsi karyawan maupun kegiatan yang dilaksanakan. Pengertian kinerja tersebut tidak maksudkan menilai karakteristik perseorangan tetapi menjurus kepada rangkaian hasil yang didapatkan selama periode waktu tersebut.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2009 : 87), prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas dasar kesungguhan, kecakapan serta waktu.

Mangkunegara (2007 : 67), prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada terpenuhinya standar pelaksanaan serta dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dalam rangka guna menggapai prestasi kerja yang maksimal, maka unsur yang sangat dominan sumber daya manusia, sekalipun perencanaan sudah disusun dengan rapi serta baik jika individu maupun personil yang mengerjakannya tidak berkualitas serta tidak mempunyai semangat kerja tinggi, maka perencanaan yang sudah tersusun tersebut akan percuma.

Prestasi kerja yang diraih karyawan ialah sesuatu yang paling penting dalam menjamin berlangsungnya hidup perusahaan.

Dalam meraih prestasi kerja yang tinggi berbagai faktor yang berpengaruh merupakan pemicu apakah prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah.

Sedangkan Dharma (2005 :55), mengatakan bahwa ukuran prestasi kerja memperhatikan kualitas, kuantitas serta ketetapan waktu kerja. Kuantitas ialah jumlah yang wajib terselesaikan, kualitas ialah mutu yang di produksi, serta ketepatan waktu ialah sesuainya waktu yang telah ditentukan.

Bernandin dan Russel (2006 : 383), mengemukakan enam kriteria primer untuk mengukur prestasi kerja sebagai berikut: (a) *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pekerjaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.(b) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah rupiah, jumlah siklus program yang terselenggara. (c) *Timeliness*, ialah seberapa jauh suatu program terselenggara pada waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi *output* lain dan juga waktu yang ada untuk program lain. (d) *Cost Effectiveness*, merupakan pemanfaatan sumber daya organisasi (keuangan, material, manusia, teknologi) di optimalkan guna menggapai hasil yang tinggi ataupun pengurangan tingkat kerugian dari

semua unit pemanfaatan sumber daya. (e) *Need for Supervision*, ialah seberapa jauh seorang karyawan dapat mengimplementasikan suatu fungsi kegiatan tanpa membutuhkan pengawasan seorang supervisor guna menghindari tindakan yang tidak diperlukan. (f) *Interpersonal Impact*, yaitu merupakan sejauh mana karyawan memelihara nama baik, harha diri serta kerja sama antara bawahan dan juga rekan kerja.

Dalam UU No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa ASN ialah profesi bagi pegawai pemerintah serta pegawai negeri sipil dengan perjanjian kerja yang bekerja dalam instansi pemerintahan. Sedangkan pegawai Aparatur Sipil Negara yang kemudian disebut pegawai ASN ialah pegawai pemerintah serta pegawai sipil yang memiliki perjanjian kerja dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian serta diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintah.

Pada pasal 06 UU No.5 Tahun 2014 menyatakan bahwa pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK. Undang-Undang tersebut juga menyatakan bahwa PNS adalah warga

Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Adapun tugas ASN adalah sebagai berikut :

(a) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (b) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. (c) Memererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten Enrekang selama kurang lebih 2 bulan dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif, data primer dalam penelitian ini adalah sumber data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara serta melakukan observasi mengenai strategi peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu sekretaris, kabid. Pendidikan & pelatihan, kasubid.mutasi, kasubid.pangkat dan pensiun, pegawai, honorer. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam menganalisis data menggunakan reduksi

data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk pengabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu (Sugiono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah Kabupaten Enrekang dan Peraturan Bupati Enrekang Nomor 56 Tahun 2016 tentang tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Enrekang.

***Quality* (Kualitas)**

Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pekerjaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini proses dapat berpengaruh dalam mencapai kesempurnaan suatu pekerjaan atau tugas. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pada BKD Enrekang diperlukan peningkatan disiplin kerja dan pemberian *punishment* kepada pegawai yang melanggar.

Hasil wawancara dan observasi yang dikemukakan informan menunjukkan bahwa ada upaya meningkatkan prestasi kerja salah satunya dengan memberikan bonus ataupun *rewards* lainnya kepada pegawai agar para pegawai lebih bersemangat dan giat dalam bekerja selain itu pegawai akan merasa dihargai atas segala usahanya dalam bekerja serta dari tahun ketahun sudah menunjukkan peningkatan kualitas yang baik dari para pegawai. Walaupun instansi tadi menerapkan setiap hari kepada pegawai, namun hal tersebut tidak efektif karena absen manual sangat mudah untuk dimanipulasi oleh pegawai yang terlambat atau yang tidak hadir.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan diklat Kabupaten Enrekang bulan efektif walupun terjadi peningkatan kualitas kinerja pegawai namun kedisiplinan pegawai masih kurang karena terlihat dari absen yang digunakan masih menggunakan absen manual yang sangat mudah untuk dimanipulasi.

Quantity (Kuantitas)

Kualitas merupakan jumlah siklus program yang terselenggara. Dalam hal ini kuantitas kerja mengenai jumlah program kerja yang mampu diselesaikan atau telah dihasilkan.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan bahwa pelaksanaan program kerja terdapat program yang terealisasi dengan maksimal namun juga ada yang tidak maksimal hal tersebut terjadi karena berbagai faktor.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan bahwa dalam bidang pangkat dan pensiun semuanya terlaksana dengan efektif terlihat dari persentase realisasi program kerjanya sebanyak 100%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Enrekang dalam aspek kuantitas sudah baik terlihat dari program kerja yang telah direncanakan pada setiap sub bidang semuanya terealisasi dengan efektif terbukti dari tingkat persentase pekerjaannya lebih dominan diatas 90%.

Timeliness (Ketetapan Waktu)

Ketetapan waktu ialah seberapa jauh suatu program terselenggara pada waktu yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi *output* lain dan juga waktu yang ada untuk program lain.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dikemukakan informan menunjukkan tidak semua program kerja terlaksana dengan tepat waktu hal tersebut disebabkan karena berbagai faktor yang tidak bisa dihindari, namun para pegawai telah maksimal dalam mengupayakan terlaksananya seluruh program kerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa dalam aspek ketetapan waktu, sudah efisien karena terlihat dari banyaknya program kerja yang telah direncanakan terlaksana dengan tepat waktu oleh masing-masing sub bidang pada kantor BKD Kabupaten Enrekang ini, walaupun masih ada beberapa yang tidak sepenuhnya terlaksana namun hanya sebagian kecil saja. Dan hal tersebut disebabkan oleh faktor luar yang tidak bisa dikendalikan.

Cost Effectiveness (Efektivitas Biaya)

Efektivitas biaya merupakan pemanfaatan sumber daya organisasi (keuangan, material, manusia, teknologi) di optimalkan guna menggapai hasil yang tinggi ataupun dari semua unit pemanfaatan sumber daya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dikemukakan informan bahwa dalam bidang pangkat dan pesium ini penganggarannya telah efektif terbukti dari program kerjanya yang teralisasi dengan memakai anggaran yang tepat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Enrekang dalam aspek efektivitas biaya sudah terbukti dari presentase realisasi target kinerja pada semua program kerja dalam setiap sub bidang di atas 60% bahkan mencapai 100%.

Need for Supervision (Perlu Pengawasan)

Perlu pengawasan ialah seberapa jauh seorang pegawai dapat mengimplementasikan suatu fungsi kegiatan untuk membutuhkan pengawasan seorang supervisor guna

menghindari tindakan yang tidak diperlukan.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan bahwa pengawasan yang dilakukan yaitu berupa pemeriksaan laporan kinerja pegawai pada setiap akhir bulan lalu diserahkan untuk diperiksa kembali oleh kepala badan kantor BKD kabupaten Enrekang.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan bahwa dalam bidang pangkat dan pensiun dilakukan pengawasan pada awal bulan untuk mengetahui program kerja apa yang akan dilaksanakan pada bulan tersebut, lalu dilakukan lagi pemeriksaan pada akhir bulan untuk mengetahui program apa saja yang berhasil terealisasi.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pengawasan penting karena adanya pengawasan maka pekerjaan yang dikerjakan bisa terkontrol dengan baik.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan menunjukkan bahwa harus ada pengawasan untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengawasan tersebut berupa pemeriksaan setiap sebulan sekali yang dilakukan oleh kepala badan langsung dalam hal pemeriksaan hasil kinerja para pegawai selain itu ada pula pemeriksaan setiap

hari yang dilakukan oleh sekretaris badan dalam hal pemeriksaan absen harian para pegawai tetapi tidak mesti terlalu diawasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pengawasan dari atasan sangat diperlukan untuk mengawasi pekerjaan agar mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa peningkatan prestasi kerja dalam indikator pengawasan tidak optimal karena pemeriksaan hanya dilakukan setiap pagi oleh sekretaris yang seharusnya dilakukan pemeriksaan setiap pagi dan sore sebelum jam pulang kantor. Walaupun pimpinan kantor BKD Kabupaten Enrekang ini melakukan pengawasan setiap akhir bulan kepada seluruh sub bidang pada kantor tersebut.

Interpersonal Impact (Dampak Tersendiri)

Dampak tersendiri yaitu merupakan sejauh mana karyawan memelihara nama baik, harga diri serta kerja sama antara bawahan dan juga rekan kerja di dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan bahwa apabila harus selalu menjalin hubungan yang baik karna bekerjasama dengan pegawai maupun atasan itu pekerjaan bisa terselesaikan dan pelayanan yang diberikan bisa maksimal.

Berdasarkan observasi yang dikemukakan informan menunjukkan bahwa dalam bekerja dituntut untuk selalu tepat waktu dalam segala hal agar target yang telah ditentukan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai memiliki tanggung jawab serta kewajiban tersendiri sebagaimana bidang mereka dan keahlian mereka serta mereka senantiasa dituntut untuk disiplin, fokus serta giat dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal selain itu apabila mereka berprestasi maka akan diberikan *rewards* sebagai apresiasi atas kerja keras mereka sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan wawancara dan pembahasan, sebagaimana yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Strategi peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara pada kantor BKD Kabupaten

Enrekang sudah efektif hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator dalam penelitian ini yaitu: (1) Kualitas bulan optimal karena meskipun terjadi peningkatan pada kinerja pegawai, namun tingkat kedisiplinan masih rendah yang ditandai oleh masih banyak pegawai yang masih sering terlambat datang karena absen yang digunakan masih berupa absen manual yang mudah dimanipulasi. (2) Kuantitas sudah baik terlihat dari program kerja yang telah direncanakan pada setiap sub bidang semuanya terealisasi dengan efektif terbukti dari tingkat persentase pekerjaannya lebih dominan diatas 90%. (3) Ketetapan waktu sudah efisien karena terlihat dari banyaknya program kerja yang telah direncanakan terlaksana dengan tepat waktu oleh masing-masing sub bidang pada kantor BKD Kabupaten Enrekang ini, walaupun masih ada beberapa yang tidak sepenuhnya terlaksana namun hanya sebagian kecil saja. Dan hal tersebut disebabkan oleh faktor luar yang tidak bisa dikendalikan. (4) Efektivitas biaya sudah terbukti dari presentase realisasi target kinerja pada semua program kerja dalam setiap sub bidang di atas 60% bahkan mencapai 100%. (5) Pengawasan tidak optimal karena pemeriksaan hanya dilakukan setiap pagi oleh sekretaris yang

seharusnya dilakukan pemeriksaan setiap pagi dan sore sebelum jam pulang kantor. Walaupun pimpinan kantor BKD Kabupaten Enrekang ini melakukan pengawasan setiap akhir bulan kepada seluruh sub bidang pada kantor tersebut. (6) Danpak tersendiri setiap pegawai memiliki tanggung jawab serta kewajiban tersendiri sebagaimana bidang mereka dan keahlian mereka serta mereka senantiasa dituntut untuk disiplin, fokus serta giat dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal selain itu apabila mereka berprestasi maka akan diberikan *rewards* sebagai pengapresiasi atas kerja keras mereka sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi S. 2003. *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat, dan Intervensi Komunitas: Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Ambar T. Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Bernardin & Russel. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Cetakan Kesatu, Pustaka Pelajar.
- Freddy Rangkuti. 2006. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gremedia Pustaka Utama.
- Freddy Rangkuti. 2009. *Analisis SWOT Teknik Membedahkan Kasus Bisnis*. Jakarta: Gremedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusuma Dirk Malaga. (2013). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *E-Jurnal Administrasi Negara Vol. 1 No .4* .Juni 2019 hlm 1390-1392.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Monier, H.A.S. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indoneisa*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor Muhammad. (2013). *Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Paada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*. *E-Jurnal Administrative Reform Vol. 1 No. 2*. Mei 2019 hlm 591-597.
- Pulungan Iqbal. (2011). *Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *E-Jurnal Vol. 1 No. 1*. Juni 2019 hlm 83.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti. 2004. *Manajemen Persediaan: Aplikasi Dibiidang Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Aksara.

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persoda.
- Sedarmayati. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Ferika Aditama.
- Sugiono.2016.*Metode Penelitian Kuantitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.