

KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MANGKUBUMI KOTA TASIKMALAYA

Cici Novitasari
Administrasi Negara
Cicinovitasari0@gmail.com

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya”. Pengambilan judul tersebut di latar belakang karena Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya yang belum tercapai dengan baik, Misalnya, banyak pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, memiliki kinerja tugas yang tidak tertangani dengan baik, dan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Kinerja dari Mangkunegara, yang menyatakan bahwa Kinerja Pegawai terdiri dari empat (empat) dimensi yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan komitmen. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya maka analisa yang dilakukan adalah dengan menggunakan beberapa dimensi yang menjadi parameter yang dianggap sesuai dengan masalah penelitian. Penulis menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan Mangkubumi kota tasikmalaya belum tercapai dengan baik dan sesuai ketentuan, dikarenakan belum sepenuhnya dimensi kinerja menurut Mangkunegara dapat dilaksanakan, diantaranya dari segi kuantitas dan pelaksanaan tugas. Jadi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya belum sepenuhnya tercapai dengan baik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This thesis is entitled "Employee Performance at the Mangkubumi District Office, Tasikmalaya City". Taking the title in the background because the performance of employees at the Mangkubumi District Office, Tasikmalaya City has not been achieved properly, for example there are still employees who do not complete work in accordance with the specified time, performance targets are not realized properly, and there are still employees who do not complete his work assignments. The method used in this study uses a descriptive method with a qualitative approach. In this study, the author uses the performance theory proposed by Mangkunegara, where performance includes 4 (four) dimensions, namely Quality, Quantity, Implementation of Duties and Responsibilities. To find out how the performance of employees at the Mangkubumi District Office, Tasikmalaya City, the analysis carried out is to use several dimensions which are parameters that are considered appropriate to the research problem. The author uses performance indicators according to Mangkunegara as a guide in carrying out research. From the results of the research and discussion, it can be concluded that the performance of employees at the Mangkubumi sub-district office in the city of Tasikmalaya has not been achieved properly and

according to the provisions, because the performance dimensions according to Mangkunegara have not been fully implemented, including in terms of quantity and task execution. So, the performance of the Mangkubumi District Office employees in Tasikmalaya City has not been fully achieved.

Keywords: *Employee Performance*

Pendahuluan

Kecamatan merupakan ujung tombak masyarakat bagi penyelenggaraan pemerintahan yang berlangsung dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kecamatan juga merupakan garda terdepan penyelenggaraan pelayanan pemerintah pusat yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan membina desa, sehingga harus juga dilaksanakan secara efektif. Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Rincian Tugas Unit Kecamatan dalam Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Tugas utama kecamatan yaitu mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat dan kelurahan di wilayahnya

Kantor Kecamatan sebagai organisasi merupakan wadah bagi para pekerja untuk melakukan kegiatan dan pengembangan, yang didalamnya terdapat pimpinan yang bertanggung jawab untuk mengelola unsur-unsur manusia secara maksimal seefisien mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya yang berkualitas, yang akan mempengaruhi peran dan perilaku pegawai dan atasan di dalam suatu kecamatan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh seberapa baik tujuan yang dimaksudkan dapat dicapai, baik untuk organisasi pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi harus mampu merumuskan strategi dan kebijakan untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi dan harus didukung oleh kapasitas sumber daya manusia yang menyusunnya. Sumber daya manusia berbasis kompetensi diperlukan untuk terus berkembang dan memiliki kapasitas yang handal untuk menjawab tantangan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasinya diawali dengan pengelolaan sumber daya manusianya, terutama dengan tujuan untuk dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Karena kinerja pegawai yang buruk akan menjadi masalah bagi suatu organisasi atau lembaga, karena kinerja pegawai apabila rendah mengaibatkan satu masalah terhadap suatu instansi ataupun lembaga, dengan demikian kinerjanya yang menghasilkan pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi.

Sumber daya non-manusia meliputi sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material, dan lain-lain. Sumber daya manusia mencakup semua orang yang tergabung dalam suatu organisasi, masing-masing memiliki peran dan fungsi. Setiap kategori siang hari sama pentingnya, tetapi siang hari manusia adalah faktor yang paling penting karena itu adalah satu-satunya kategori siang hari yang memiliki alasan, perasaan, keinginan, niat, pengetahuan, keterampilan dan motivasi. kerja serta kekurangan serta kelebihan masing-masing pegawai sebagai dasar untuk perbaikan guna menggiatkan produktivitas serta mengembangkan pegawai maka kinerja pegawai pada suatu organisasi perlu dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh organisasi didasarkan pada pencapaian tujuan organisasi dan kinerja pegawainya yang telah diidentifikasi. Berfokus pada kinerja organisasi dan pencapaian tujuan tidak lebih jauh dari mereka yang sudah ada dan memimpin organisasi yang bersangkutan daripada dari manusia itu sendiri. Manusia memiliki keistimewaan yang sangat penting ketika berperan sebagai elemen organisasi dalam menjalankan fungsinya.

Sesuai dengan apa yang telah diuraikan, maka dari itu pemerintah di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan kegiatan atau program kerjanya. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan dan keahlian tertentu, dari segi kemampuan juga sangat penting untuk menempatkan posisi pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai tersebut dan lingkungan organisasi dapat menjadi faktor penentu kinerja seseorang karena lingkungan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik begitupun sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mangkubumi di Kota Tasikmalaya belum sepenuhnya memberikan profesionalisme terbaik kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya ditemukan permasalahan mengenai kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Dimana dalam sasaran kinerjanya terdapat salah satu indikator yang tidak terealisasi dengan baik, yaitu pada indikator capaian Indeks Reformasi Birokrasi dengan target 61% tapi terrealisasi hanya 18,04% dengan kategori sangat buruk.

Sumber: LKIP Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya Tahun 2021.

- b. Adanya keterlambatan pekerjaan pada seksi pemerintahan dimana dalam menyelesaikan laporan bulanan administrasi kependudukan

sering mengalami keterlambatan yang seharusnya selesai setiap pertengahan bulan dan harus dilaporkan ke dinas kependudukan dan catatan sipil kota tasikmalaya tapi kenyataannya melebihi dari waktu yang ditentukan.

- c. Pegawai Sub Bagian umum dan kepegawaian masih belum melaksanakan pekerjaan dengan akurat sehingga mengurangi kualitas kinerja pegawai. Contohnya adanya kesalahan dalam memasukan data keadaan pegawai seperti kesalahan dalam memasukan nama, jenis kelamin, dan data jenjang pendidikan.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan dan memimpin.

Manajemen adalah proses pengkoordinasian, perencanaan, dan pelaksanaan setiap tugas antara input dan output dengan bantuan orang lain secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Ahmad S. Ruky (Mangkunegara, 2005, hal. 19) mengemukakan bahwa: "Manajemen kinerja adalah jenis kegiatan atau program bisnis yang diprakarsai dan diimplementasikan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk memandu dan mengatur kinerja karyawan."

2. Pengertian Kinerja

Kinerja atau bisa disebut dengan performance, prestasi kerja, atau hasil aktual yang dicapai oleh seorang karyawan, berasal dari konsep kinerja, yang menunjukkan bahwa kinerja sebenarnya berasal dari job performance atau efisiensi kerja. Namun, kinerja tidak hanya mencakup hasil pekerjaan tetapi juga cara pelaksanaannya.

Sedangkan Wibowo (Abdullah, 2014, hal. 3) menyatakan bahwa: Istilah kinerja berasal dari kata *performance*, yang mengacu pada hasil usaha seseorang. Namun, penting untuk menyadari bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil atau kualitas pekerjaan, tetapi juga cara pekerjaan diselesaikan.

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2012, hal. 67), "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat pencapaian atau upaya seseorang dalam kaitannya dengan target yang harus dipenuhi atau tugas

yang harus diselesaikan sesuai dengan tugas masing-masing dalam jangka waktu tertentu.

Metode

Pendekatan alam adalah metode analisis yang digunakan dalam hakikat guna mengumpulkan data untuk tujuan penggunaan dan penerapan yang relevan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan fokus kualitatif yang didasarkan pada masalah yang diteliti.

yaitu pemecahan masalah berdasarkan fakta yang ada yang didasarkan pada masalah serta berfokus pada masalah nyata yang terjadi selama penelitian.

Pengertian metode penelitian kualitatif menurut (Sugiyono, 2018, hal. 7) mengemukakan bahwa:

Pendekatan kualitatif adalah suatu metode penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk mengkaji masalah dalam situasi langsung. Komponen utamanya meliputi penggunaan subjek sebagai instrumen kunci, triangulasi teknik pengumpulan data, analisis induktivitas yang mendalam, dan temuan yang lebih konklusif.

Sedangkan pengertian deskriptif menurut (Sukmadinata, 2010, hal. 18) disebutkan bahwa:

Metode penelitian yang paling mendasar adalah penelitian deskriptif. Semua kegiatan atau peristiwa terjadi sebagaimana adanya, dengan tujuan menggambarkan atau menggambarkan hal-hal sebagaimana adanya tanpa mengubah atau memperlakukan target penyelidikan dengan cara apapun.

Dengan kata lain, penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menguraikan secara tuntas mengenai karakteristik permasalahan atau fenomena yang dihadapi sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan. Penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengetahui situasi lapangan secara riil. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana kondisi yang terjadi di lapangan dengan menemukan beberapa fenomena yang bisa dilukiskan secara akurat mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut (Mangkunegara, 2015, hal. 67) menyebutkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Pelaksanaan tugas

4. Tanggung jawab

Dengan demikian, untuk menganalisa Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya bisa dilihat dari dua faktor utama yakni kualitas dan kuantitas serta dua faktor tambahan yaitu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Maka selanjutnya akan dipaparkan deskripsi pembahasan hasil penelitian.

1. Kualitas

Kualitas merupakan faktor penting dalam seberapa baik seseorang melakukan tugas pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bagaimana seseorang yang memiliki wewenang akan bisu dalam menjalankan tugasnya, termasuk ketepatan, kesesuaian, dan kelengkapan. kerapihan, ketelitian, keberhasilan hasil kerja pegawai dan hal lainnya yang mampu memperlihatkan keunggulan pegawai tersebut.

Hasil kerja berkaitan dengan tidak adanya volume kerja dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disepakati oleh karyawan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kontrak. Kualitas sangat penting karena kualitas karyawan yang baik akan mengarah pada kualitas organisasi yang baik pula., dan tujuan organisasi akan tercapai dengan optimal maka peningkatan kualitas pegawai perlu dilakukan secara berkala.

Sehubungan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya kualitas kinerja pegawai diukur dari beberapa parameter, meliputi:

- a. Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan perintah.
- b. Meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Dari hasil wawancara kepada informan mengenai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah diperoleh hasil bahwa pegawai di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya selalu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok, dan fungsinya masing-masing tanpa harus menunggu perintah dari atasan atau pimpinan secara langsung, dimana terdapat peraturan tentang tugas pokok, dan fungsi yang secara tidak langsung ditunjukkan sebagai perintah terhadap pelaksanaan kerja pegawai.

Sedangkan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya lebih mengutamakan pada kedisiplinan para pegawainya, hal ini bisa dikatakan masih kurang maksimal karena untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai tidak hanya sebatas kedisiplinan yang diutamakan, tetapi diperlukan motivasi yang tinggi dari pimpinan sehingga pegawai dapat memotivasi dirinya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan ataupun bimtek yang dilaksanakan pemerintah

setempat. Selain itu, disamping fasilitas yang memadai diperlukan penghargaan/reward dari organisasi sebagai bentuk apresiasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan

2. **Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah tahun seorang karyawan bekerja selama satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dari kecepatan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam bekerja dengan penggunaan waktu tertentu atau dari mencapai/target sasaran Dalam hal ini, tujuan kuantitas adalah untuk menentukan berapa banyak beban kerja didelegasikan secara tepat kepada setiap karyawan. kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya diukur dari beberapa parameter, yakni:

- a. Pegawai mampu mencapai target/sasaran yang telah ditentukan.
- b. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan beban kerja masing-masing.
- c. Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan mengenai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya mengenai sasaran/target yang telah ditentukan memang belum baik karena masih belum terrealisasi dengan baik pada indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Kecamatan ,dalam hal pekerjaan yang diberikan sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai, diketahui bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota tasikmalaya sudah sesuai dengan ketentuan yang tertulis tentang tugas pokok dan fungsi Unit Kecamatan, namun pimpinan juga harus cepat tanggap dan melihat jumlah pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga pekerjaan tidak terbengkalai dan dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Disamping itu, dalam hal pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dari hasil penelitian diketahui bahwa masih terdapat pekerjaan di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya yang belum sepenuhnya dapat diselesaikan secara tepat waktu. Karena ada berbagai hal yang tidak bisa diperkirakan yang menjadi kendala dan menghambat kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, contohnya keterlambatan dalam penyerahan laporan kependudukan, hal tersebut terjadi karena sumber daya manusia yang masih rendah seperti kurang mahir dalam menggunakan komputer, dan terkadang perangkat teknisnya yang mengalami gangguan. Selain itu keterlambatan juga disebabkan oleh faktor lainnya seperti bahan laporan dari Kelurahan yang terlambat sehingga berpengaruh terhadap waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya belum sepenuhnya memiliki kuantitas

yang baik, karena meskipun pegawai sudah diberikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja masing-masing namun masih terdapat pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sasaran/target pada salah satu indikator kinerjanya belum terrealisasi dengan baik.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas hampir mendekati jaminan bahwa seorang pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan jujur dan tanpa kesalahan. Melaksanakan tugas dengan benar dan akurat adalah pertanda bahwa pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik. Melaksanakan tugas dengan akurat juga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, apabila tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai sedikit maka hasil pekerjaan menjadi bagus dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adapun pengukuran pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya dapat diukur melalui beberapa parameter, antara lain:

- a. Pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi
- b. Pegawai mampu bekerja dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai parameter pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi menunjukkan bahwa setiap pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok, dan fungsinya masing-masing. Adapun tugas lain yang dikerjakan diluar tupoksinya dalam waktu tertentu merupakan pengalaman tambahan untuk mengasah kecakapannya dibidang lainnya.

Selain itu dilihat dalam hal pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya juga sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik, hal tersebut terbukti dengan dikerjakannya tugas masing-masing pegawai yang sesuai dengan tupoksi.

Lebih lanjut, dalam hal pegawai mampu bekerja dengan akurat atau tidak ada kesalahan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai masih melakukan kesalahan, namun kesalahan yang terjadi merupakan kesalahan kecil seperti human eror yang membutuhkan monitoring dan evaluasi dari atasan untuk diperbaiki.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan persyaratan yang diperlukan bagi setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh organisasi. Untuk mencapai hasil yang lebih menguntungkan, setiap karyawan perlu memiliki pegangan yang kuat pada emosi mereka., apabila seseorang tidak memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya maka hasil pekerjaannya pun akan tidak sesuai. Jadi, tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan

menyelesaikannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dalam mengukur dimensi tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya dapat diukur melalui parameter sebagai berikut:

- a. Pegawai bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab
- b. Pegawai melaksanakan tugas disertai dengan disiplin diri.

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya mengenai pegawai bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab menunjukkan bahwa pegawai tentu saja harus memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, hanya saja masih ada pegawai yang Belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab hal tersebut dapat dibuktikan Dengan adanya pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari waktu yang telah ditentukan. Karena tidak dapat dipungkiri kendala atau hambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pasti ada.

Kemudian dilihat dari parameter pegawai melaksanakan tugas disertai dengan disiplin diri menunjukkan bahwa setiap pegawai diharuskan melaksanakan tugasnya disertai dengan disiplin diri, karena disiplin diri merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Namun masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan khususnya dalam hal laporan bulanan. Adapun upaya yang dilakukan yaitu dengan adanya pembinaan kepegawaian yang diberikan oleh pihak Kecamatan.

Dari keempat aspek yang dikaji di atas, penulis berharap mudah-mudahan apa yang menjadi keunggulan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya bisa terus ditingkatkan dan segala kekurangan serta hambatan yang ada bisa perbaiki secara bertahap. Dengan demikian semua tujuan organisasi yang telah dirumuskan dapat tercapai, karena tidak dapat dipungkiri jika faktor-faktor yang menjadi penghambat bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diatasi dengan pembinaan yang rutin dan bertahap.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai nya masih kurang baik karena ada beberapa dimensi pengukuran kinerja yang belum terlaksana dengan baik.

1. Kualitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya dapat dikatakan cukup baik karena pegawai sudah melaksanakan tugas sesuai dengan perintah.

2. Kuantitas kerja pegawai dapat dikatakan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, karena meskipun pegawai sudah diberikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja masing-masing namun masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang seharusnya laporan bulanan kependudukan dilaporkan setiap pertengahan bulan berikutnya, namun masih sering terjadi keterlambatan melebihi batas waktu yang ditentukan serta adanya sasaran kinerja yang tidak terealisasi dengan baik.
3. Pegawai Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya sudah melaksanakan tugasnya dengan cukup baik sesuai dengan tugas pokok, dan fungsi masing-masing hanya saja perlu ditingkatkan, karena masih terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Setiap pegawai diharuskan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan disiplin diri terhadap pekerjaannya, namun masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama dari segi waktu yang sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Aswajana Pressindo.
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.