



Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau Dalam Pelayanan Publik

Robi Sarta¹⁾, Lisman Manurung²⁾, Tita Rosita¹⁾*

^{1), 2), 3)} Prodi Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Terbuka Indonesia

Disetujui: Januari 2023; Direview: Januari 2022 ; Diterima: Juni 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau dalam pelayanan publik. Jenis penelitian yang digunakan adalah Desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun tehnik pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan tehnik wawancara terlebih dahulu menentukan informan. Jumlah informan yang dipilih sebanyak 18 orang dengan tehnik *purposive sampling*. Wawancara dilakukan kepada 18 (delapan belas) orang informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori pengukuran kinerja menurut Bernandian & Russel yang diukur menggunakan delapan indikator pengukuran kinerja yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan terhadap pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, keteguhan dalam pekerjaan, inisiatif dan kualitas pribadi. Selanjutnya dalam temuan penelitian ini membuktikan bahwa tujuh indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan terhadap pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, inisiatif dan kualitas pribadi sudah berjalan dengan baik, sedangkan untuk indikator keteguhan dalam pekerjaan pada pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau adalah merupakan faktor penghambat yang mengakibatkan kurang efektifnya kinerja sebagian pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam pelayanan publik.

Kata Kunci: Efektif, Kinerja, Pegawai, Pelayanan Publik

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of the performance of employees of the Berau Regency Research and Development Planning Agency (BAPLITBANG) in public service. The type of research used is a descriptive research design with a qualitative approach. The data collection techniques are carried out by means of interviews, observation and documentation. In conducting interview techniques, first determine the informant. The number of informants selected was 18 people with a purposive sampling technique. Interviews were conducted with 18 (eighteen) informants. The results of this study indicate that the theory of performance measurement according to Bernandian & Russel is measured using eight performance measurement indicators, namely the quantity of work, quality of work, knowledge of work, creativity, cooperation, persistence in work, initiative and personal quality. Furthermore, the findings of this study prove that the seven indicators namely quantity of work, quality of work, knowledge of work, creativity, cooperation, initiative and personal qualities have gone well, while the indicators of persistence in work for employees of the Berau Regency Research and Development Planning Agency are inhibiting factors that result in the ineffectiveness of the performance of some employees of the Research and Development Planning Agency of Berau Regency in public service.

Keywords: Effective, Performance, Employees, Public Service

How to Cite: Sarta, R., Manurung, L & Rosita, T. (2023). Employee Performance Effectiveness Analysis At The Office Of The Research And Development Planning Agency Of Berau District In Public Service. *PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, Vol (11), No. 1: 1-7

*Corresponding author:

E-mail: r.sarta@yahoo.com

ISSN 2549-9165 (Print)

ISSN 2580-2011 (Online)

PENDAHULUAN

Organisasi adalah merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh agar tercapai tujuan. Suatu organisasi apabila mampu mencapai tujuan yang ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Menurut (Abdurahmat, 2003), efektif adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dimana salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya". Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dalam keadaan yang demikian sumber daya manusia (aparatur pemerintah daerah) harus mampu membangun jaringan hubungan sosial (*sosial networking*) baik dengan sesama pegawai dalam organisasi maupun dengan pihak stakeholder agar akumulasi pengetahuan (*knowledge building*) dapat memberikan nilai tambah untuk peningkatan kualitas kerja dan kualitas pelayanan yang baik.

Sebagai aparatur seharusnya mampu menghindarkan diri dari budaya birokrasi yang kurang baik, sehingga citra pegawai yang bersih dan berwibawa dapat diterima di masyarakat. Untuk mempertahankan citra pegawai yang baik, hendaknya setiap aparatur dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan hal tersebut dapat diekspresikan dalam bentuk kegiatan pelayanan masyarakat yang baik dan memuaskan, seperti yang dikemukakan oleh (Moenir, 2015) bahwa pelayanan umum adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan

landasan faktor melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai haknya. Bahkan kepuasan masyarakat atas layanan yang diberikan, justru dapat dijadikan sebagai tolak ukur dan berimplikasi pada keberhasilan sebuah organisasi.

Peningkatan kinerja aparatur merupakan langkah positif dalam rangka terciptanya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dalam mencapai kinerja karyawan, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Menurut (Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Fadli Sadewa, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, adalah "Kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik.

Penilaian kinerja merupakan tugas penting bagi organisasi publik untuk mengetahui level kinerja pegawai yang dimilikinya. Simanjuntak yang dikutip dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas sehingga berbanding lurus dengan kinerja dari instansi tersebut. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 telah dijelaskan bahwa pengertian

pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan kebutuhan peraturan perundang-undangan. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang efektif dalam pelayanan publik menjadi perhatian yang sangat penting mengingat tugas pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau adalah memberikan pelayanan dibidang urusan perencanaan penelitian dan pengembangan di Kab. Berau. Sebagai organisasi yang melakukan pelayanan dibidang perencanaan di Kabupaten Berau, Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau menjadi ujung tombak keberhasilan organisasi dalam perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan penelitian dan pengembangan secara efektif.

Permasalahan kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam pelayanan publik meliputi, bagaimana terselenggaranya kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau, bagaimana terlaksananya evaluasi atas kinerja dikantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dan bagaimana Standar operasional prosedur (SOP) tentang pelayanan publik perlu tersedia di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau, selain itu juga birokrasi pada kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau belum dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya, utamanya dalam kinerja pegawai dan juga dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maupun kepada mitra kerja Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau, begitu pula dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya menurut bidang dan tingkatan masing-masing belum dapat dijalankan secara maksimal, diantaranya adalah masih banyak pelaksanaan tugas yang tidak efisien ataupun penyimpangan kerja seperti pegawai yang selalu terlambat masuk kantor dan sering tidak ada di kantor pada jam kerja, sehingga penerima layanan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten

Berau merasa kesulitan untuk mendapatkan pelayanan dikarenakan pegawai tidak berada di kantor. Dari segi disiplin waktu bekerja terlihat dimana masih ditemukannya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik sehingga penerima layanan merasa kesulitan untuk mendapatkan pelayanan dikarenakan pegawai tidak berada di tempat. Tentu saja hal tersebut sangat dikhawatirkan mengganggu kestabilan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan penilaian kinerja yang efektif yang dapat memotivasi pegawai untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan. Penelitian oleh (Sulistiani & Faozanudin, 2022) apabila seorang pegawai selalu menyelesaikan tugas pelayanan dengan sebaik-baiknya dengan sikap yang santun dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal organisasi maka pegawai tersebut akan mendapatkan skor antara 91 – 100, dengan predikat Sangat Baik. Efektifitas kinerja memberikan informasi yang mampu membedakan setiap kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Informasi ini digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan melakukan control.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna atau data yang sebenarnya. Dalam penentuan informan di penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana merupakan teknik pengambilan sumber data tertentu dengan pertimbangan tertentu. Informan dalam penelitian ini berjumlah 18 orang yaitu, Kepala Baplitbang, Kabid Sosbud, Kabid Ekonomi, Kabid Pengendalian Data & Informasi, Kabid Prasarana Pengembangan Wilayah, Kasubbid Sosial dan Pemerintahan, Kasubbag Penyusunan Program, Kasubbag Keuangan & Aset, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Staf Baplitbang, Masyarakat, DPRD Kab. Berau, Mitra Kerja ditingkat Provinsi dan Mitra Kerja di lingkungan Pemkab. Berau.

Untuk penelitian ini, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti sendiri. Dalam Teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah kombinasi dari beberapa teknik, yaitu Wawancara, Observasi dan Studi Dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarik kesimpulan (Sugiyono, 2006). Triangulasi yang dilakukan adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Didalam melakukan triangulasi sumber, peneliti melakukan *membercheck*, yaitu proses pengecekan data atau informasi dari pemberi data atau informasi. Dimana tujuan *membercheck* tersebut adalah untuk mengetahui kesesuaian antara data yang diperoleh dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kab. Berau perlu adanya ukuran atau indikator pengukurannya, indikator pengukuran kinerja yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teori pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Bernardian & Russell (dalam Faustino Cardoso Gomes, 2005) yaitu:

1. *Quantity of work* (Kuantitas Pekerjaan): Jumlah layanan yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. *Quality of pelayanan* (Kualitas Pelayanan): Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Hal ini menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan terhadap pekerjaan): Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Sejauh mana pegawai mengetahui pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja yang ditetapkan.
4. *Creativeness* (Kreativitas): Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pelayanan terhadap warga.
5. *Cooperation* (Kerja Sama):

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Dependability* (Keteguhan dalam pekerjaan): Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (Inisiatif): Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* (Kualitas Pribadi): Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan & integritas pribadi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas Pekerjaan merupakan jumlah kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam jangka waktu/periode yang ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara dan juga hasil observasi di lapangan pada pegawai kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau, kuantitas pekerjaan pegawai kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam hal ini dapat dilihat dari hasil kerja dan kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu serta tupoksi dan beban kerja masing-masing pegawai dan berdasarkan penggunaan jam kerja pegawai. Tugas yang dimaksud yaitu dengan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan bidang penelitian dan pengembangan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Hasil analisis data melalui wawancara mendalam dengan informan penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan pekerjaan di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai serta pembagian beban kerja sudah merata pada seluruh pegawai yang ada, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2016) yaitu kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kualitas Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan juga hasil observasi di lapangan pada pegawai kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau, bahwa kualitas pekerjaan pegawai di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau sudah cukup baik, dan pekerjaan yang dihasilkan pun sudah dilakukan seoptimal mungkin, serta upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau masih terus dilakukan secara berkala melalui bimbingan teknis dan pelatihan-pelatihan untuk mencapai hasil kerja yang lebih maksimal agar pekerjaan yang dihasilkan lebih optimal. Bukti empiris yang ada menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam pekerjaan berkualitas tinggi menunjukkan tingkat kreativitas karyawan yang lebih tinggi (Oldham & Cummings, 1996), perilaku kerja inovatif dalam (Van Veldhoven, M., Dorenbosch, L., Breugelmans, A., & Van De Voorde, K. (2017).

Berdasarkan hasil wawancara dan juga hasil observasi peneliti di lapangan, pengetahuan pegawai kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam bekerja sudah bagus. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis data bahwa pegawai pegawai di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau sudah memahami tugas dan kewajiban dalam bekerja sehingga otomatis pegawai akan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya yang sudah menjadi rutinitas.

Kreatifitas

Berdasarkan hasil wawancara dan juga hasil observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kreatifitas pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau sudah bagus. Dimana sebagian besar staf berinisiatif dalam memberikan ide dan gagasannya dalam penyelesaian permasalahan. Hal ini akan mempermudah pekerjaan manakala pimpinan tidak ada ditempat serta adanya pendelegasian tugas kepada bawahan. Hal ini menunjukkan rasa kepedulian yang tinggi dari pegawai terhadap keberhasilan dari suatu pekerjaan. Karena apabila dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan pegawai hanya berprinsip sekedar

menjalankan perintah atasan, maka bukan tidak mungkin pekerjaan itu tidak akan sempurna hasilnya. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan atau mengenali ide, alternatif, atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan menghibur diri sendiri dan orang lain (Mark A. Runco & Garrett J. Jaeger, 2012).

Kerjasama

Berdasarkan hasil wawancara dan juga hasil observasi di lapangan, terkait kerja sama pegawai pada lingkungan kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau menunjukkan bahwa kerja sama pegawai sudah berjalan baik dilihat dari kekompakan, rasa kekeluargaan, dan tolong menolong dalam bekerja. Ketika ada pegawai yang berhalangan hadir, maka pegawai lainnya akan membantu mengerjakan tugas pegawai tersebut selama tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku. Dari kerja sama sudah berjalan baik tersebut sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja cepat dan optimal. Kerjasama merupakan proses kelompok organisme yang bekerja atau bertindak bersama untuk keuntungan bersama, saling menguntungkan, atau manfaat mendasar, berlawanan dengan bekerja dalam persaingan untuk keuntungan pribadi. Setiap pencapaian manusia sebenarnya bergantung pada upaya kerjasama yang telah diciptakan oleh orang lain, dari yang sepiantas hingga yang benar-benar luar biasa, baik itu pencapaian duniawi maupun pencapaian terbesar, semuanya mengandalkan kerjasama. Kerja sama adalah salah satu tema terpenting bagi organisasi modern. Kerjasama sebagai kekuatan sinergis adalah proses organisasi inti yang mendorong efektivitas organisasi (Singarimbun, 2022). Ada berbagai bentuk hubungan multipartai (termasuk kerjasama) di dalam dan di antara organisasi. Benturan antara kepentingan pemangku kepentingan di dalam dan di luar organisasi tidak jarang. Di beberapa organisasi, persaingan berat untuk memperoleh sumber daya mengarah ke fokus

pada keuntungan jangka pendek, mengabaikan keuntungan jangka panjang kerja sama. Di organisasi lain, kerja sama tampaknya berakar pada kesepakatan informal antara pihak-pihak yang terlibat sedemikian rupa sehingga membawa manfaat bagi semua. Jika tingkat kerjasama yang tinggi, maka tujuan organisasi secara keseluruhan akan lebih terlayani dengan baik (Pujonggo, et.al, 2022).

Keteguhan Dalam Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan juga hasil observasi di lapangan bahwa sebagian penerima layanan kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau mengungkapkan bahwa tingkat kehadiran maupun tingkat penyelesaian pekerjaan sebagian pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau masih perlu banyak perhatian dari pimpinan karena masih dianggap masih kurang disiplin dalam hal kehadiran dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan dan juga dianggap kurang cepat oleh penerima layanan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam hal penyelesaian pekerjaan, dimana mereka sering kali menemukan beberapa pegawai yang hadir dikantor tetapi tidak menyegerakan berkerja, kebanyakan mengobrol diluar ruangan, sehingga membuat penerima layanan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau menunggu lama untuk mendapatkan layanan sehingga berdampak pada kurang optimalnya pelayanan yang diberikan kepada publik.

Inisiatif

Berdasarkan hasil wawancara dan juga hasil observasi di lapangan terkait dengan inisiatif pegawai bahwa pegawai di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau memiliki inisiatif dalam bekerja sesuai dengan tupoksi dan tanggungjawabnya tanpa harus menunggu perintah untuk bekerja, sehingga dengan adanya inisiatif tersebut penyelesaian kerja pegawai akan semakin cepat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Inisiatif adalah kemampuan untuk banyak akal dan bekerja tanpa selalu diberitahu apa yang harus dilakukan. Itu membutuhkan ketangguhan dan

tekad. Orang yang menunjukkan inisiatif menunjukkan bahwa mereka dapat berpikir sendiri dan mengambil tindakan bila diperlukan. Itu berarti menggunakan kepala dan memiliki dorongan untuk mencapai.n Inisiatif adalah keterampilan manajemen diri, dan manajemen diri adalah salah satu dari lima keterampilan hidup dan kerja utama. Inisiatif pribadi merupakan bentuk atau label perilaku proaktif di antara kerangka aktif kinerja, yang menekankan perilaku, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Lisbona, A. et.al., 2021).

Kualitas Pribadi

Kualitas pribadi disini menyangkut kepribadian kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi. Berdasarkan hasil wawancara dan juga hasil observasi di lapangan pada pegawai kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau, peneliti menganalisa bahwa kualitas pribadi yang ada di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau sudah berjalan dengan baik, dimana dapat dilihat dari pola kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau sangatlah demokratis, terbuka dan sangat kekeluargaan, semua bawahan diberikan kesempatan memberikan pendapat dan masukan terhadap kinerja dikantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau. Dalam hal pelayanan publik, setiap pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau di intruksikan oleh pimpinan harus menyambut dengan tangan terbuka dan memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan aturan yang ada. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Moenir, 2015) yang mengemukakan bahwa pelayanan umum adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai haknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan, bahwa menurut sebagian pendapat para partisipan penelitian Kinerja Pegawai pada Kantor Badan

Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau belum bekerja secara efektif, ini dikarenakan masih kurangnya disiplin sebagian pegawai Baplitbang Kab. Berau dalam tingkat kehadiran baik itu pada saat jam masuk kerja dan jam pulang kerja, begitupun juga dengan kurangnya kesadaran pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam memanfaatkan jam kerja sehingga kinerja dan pelayanan yang dilakukan tidak berjalan optimal.

Faktor penghambat yang mengakibatkan kurang efektifnya kinerja sebagian pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam pelayanan publik, dimana faktor tersebut adalah kurangnya disiplin dalam tingkat kehadiran pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau sehingga berdampak pada pencapaian tugas yang tidak maksimal, kurangnya kesadaran pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam memanfaatkan jam kerja produktif yang seharusnya dilaksanakan secara efektif, sehingga kinerja dan pelayanan yang dilakukan tidak berjalan optimal. Pegawai belum mampu menghindari diri dari kepentingan pribadi karena ketika jam kerja berlangsung ternyata masih ada pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas, bahkan disaat jam kerja ada saja pegawai yang keluar dari ruang kerja untuk ngobrol, keluar makan dan kepentingan lain diluar dari pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Hal inilah yang menyebabkan kurang intensifnya pemanfaatan waktu untuk berkerja khususnya dalam memberikan pelayanan publik.

Tidak adanya sanksi dan ketegasan pimpinan kepada bawahan terkait kedisiplinan pegawai baik dalam hal kedisiplinan kehadiran maupun ketepatan dalam menyegerakan pekerjaan yang mengakibatkan kinerja dan pelayanan publik yang dilakukan oleh pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau kurang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurahmat. 2003. "Pengertian Efektivitas". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
Gomes, Faustino C. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Andi.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
Moenir. (2015), Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Jakarta: PT Bumi Aksara
Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Uha, Ismail Nawawi. (2015). Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Jakarta: Kencana
Fadli Sadewa. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. Jurnal Ilmiah Clean Government ISSN: E-2620-3014 : P-2614-7742 Vol. 1, No. 2, Juni 2018
Kepmenpan No. 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
sulistiani, S.L. & Faozanudin, M. (2022). Analysis of the Employee Work Performance Assessment System A Critical Three-Component Approach. Expert Journal of Business and Management, Vol. 10, No.2
Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Van Veldhoven, M., Dorenbosch, L., Breugelmans, A., & Van De Voorde, K. (2017). Exploring the Relationship Between Job Quality, Performance Management, and Career Initiative: A Two-Level, Two-Actor Study. *SAGE Open*, 7(3). <https://doi.org/10.1177/2158244017721734>
Mark A. Runco & Garrett J. Jaeger (2012): The Standard Definition of Creativity, *Creativity Research Journal*, 24:1, 92-9, : <http://dx.doi.org/10.1080/10400419.2012.6500>
Singarimbun, L. (2022). Analyzing the Development Cooperation between Indonesia and Denmark in Developing a Circular Economy. *Journal of World Trade Studies*, Volume 7, Number 1, 30 <https://doi.org/10.22146/jwts.v7i1.4828>
Pujonggo, S.S..et.al. (2022). A Study On Immigration Cooperation Between Indonesia And Taiwan. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasia*, Vol. 5 No. 1, <https://doi.org/10.52617/jikk.v5i1.351>
Lisbona, A. et.al. (2021). Initiative in Work Teams: Lever between Authentic Leadership and Results. *Environmental Research and Public Health* 2021, 18, 4947, <https://doi.org/10.3390/ijerph18094947>