

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PELAKSANA
TEKNIS SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN DAN
LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN WILAYAH
1 BANTAENG KABUPATEN BANTAENG**

SKRIPSI



**FIKRI ARZADILLA
105721112920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PELAKSANA
TEKNIS SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN DAN
LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN WILAYAH
1 BANTAENG KABUPATEN BANTAENG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**Fikri Arzadilla
105721112920**

***Untuk Memenuhi Persyaratam Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Jangan terlalu keras pada dirimu sendiri, karena hasil akhir dari semua urusan di dunia ini sudah ditetapkan oleh Allah. Jika sesuatu ditakdirkan untuk menjauh darimu, maka ia tak akan pernah mendatangimu. Namun jika ia ditakdirkan bersamamu, maka kau tak akan bisa lari darinya."

(Umar bin khattab)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- 1. Kedua Orang Tua saya Ayahanda Basri Mas'ud dan Ibunda Asmiwati yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan tak terbatas yang telah mengiringi langkah-langkah perjalanan ini.**
- 2. Dosen Pembimbing Terima kasih atas bimbingan, arahan, dan wawasan yang berharga, yang telah membimbing perjalanan ilmu ini.**
- 3. Saudara-saudara Dukungan, semangat, dan pengertian yang memberikan kekuatan ekstra.**
- 4. Teman-teman membagi momen-momen penuh tawa, dukungan moral, dan kerjasama yang membuat perjalanan ini lebih berwarna.**
- 5. Semua yang terlibat Terima kasih kepada semua pihak yang turut serta dalam membantu terwujudnya skripsi ini.**

Semoga karya ini dapat menjadi kontribusi kecil yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan. Semua ini tak lepas dari rahmat dan petunjuk Allah SWT.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Kantor Unit Pelaksana
Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu
Lintas Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng
Kabupaten Bantaeng

Nama Mahasiswa : Fikri Arzadilla

NIM : 105721112920

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Juni 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NIDN: 0922027901

Hj. Naidah, S.E., M.Si
NIDN: 001006403

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dekan,

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651-507

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

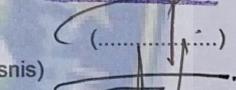
HALAMAN PENGESAHAN

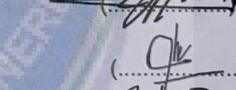
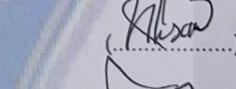
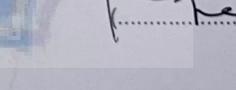
Skripsi atas Nama : Fikri Arzadilla, Nim : 105721112920, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0009/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H / 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulhijjah 1445 H
29 Juni 2024 .M

PANITIA UJIAN

- | | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) |
| 2. Ketua | : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suami, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 4. Penguji | : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M
3. Hj. Naidah, S.E., M.Si
4. Ir. Muhammad Akib., M.M |


.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fikri Arzadilla
Stambuk : 105721112920
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Analisis Kinerja Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Fikri Arzadilla
NIM: 105721112920



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fikri Arzadilla
NIM : 105721112920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Analisis Kinerja Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana
Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng
Kabupaten Bantaeng**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Fikri Arzadilla
NIM: 105721112920

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Kinerja Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan (LLAJ) Wilayah 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng”**.

Skripsi yang penulis buat ini untuk bertujuan memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak dan ibu yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus, dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.Ambo Asse M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. H. Andi Jam'an SE., M.Si Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah,SE., MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi , S.E., M.M Selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Hj. Naidah S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepala UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng yang telah memberikan izin meneliti.
9. Terimakasih Kepada Saudara saya Yuli asriyanti yang telah memberikan motivasi dan membantu menyelesaikan tugas akhir saya.
10. Terimakasih Kepada semua kerabat saya Sarwan, Adi, Fikar Nas, Fuad, Rijal, Arfah, dan semua yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan yang akan di temukan, maka dari itu, diharapkan kepada semua pihak terutama para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada almamater biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

Billahi FiiSabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Makassar, 15 Mei 2024

Fikri Arzadilla

ABSTRAK

FIKRI ARZADILLA. 2024. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng. SKRIPSI. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Edi Jusriadi dan HJ.Naidah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng kabupaten Bantaeng. Jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan data yang di peroleh dari hasil wawancara dan studi dokumentasi, dengan teknik Analisis data menggunakan Triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor UPT Sarana Prasaraa Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng belum terlalu baik. Hal ini berdasar kepada hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai yang menyatakan bahwa masih banyaknya pegawai yang belum memenuhi standar penilaian kinerja, tidak disiplin dalam hal mengerjakan tugas tepat waktu dan tidak bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan dikantor. Selain itu, lingkungan kerja dikantor UPT Sarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng ini tidak memadai dikarenakan komunikasi yang kurang efektif, dan fasilitas kantor yang kurang memadai.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, UPT Sarana Prasarana Perhubungan



ABSTRACT

FIKRI ARZADILLA. 2024. *Performance Analysis of Office Employees of the Technical Implementation Unit for Transportation Infrastructure and Road Transport Traffic Region 1 Bantaeng, Bantaeng Regency. THESIS. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Edi Jusriadi and HJ. Naidah.*

This research aims to determine the performance of employees at the UPT Sarana Prasarana Transportation and LLAJ Region 1 Bantaeng Office, Bantaeng district. Type of qualitative research. This research uses data obtained from interviews and documentation studies, with data analysis techniques using source triangulation. The results of the research show that the performance of employees at the UPT Sarana Prasarana Perkomunikasi and LLAJ Region 1 Bantaeng offices is not very good. This is based on the results of interviews conducted with employees which stated that there are still many employees who do not meet performance assessment standards, are not disciplined in carrying out tasks on time and do not work according to the working hours set at the office. Apart from that, the work environment at the offices of UPT Sarana Perkomunikasi and LLAJ Region 1 Bantaeng is inadequate due to ineffective communication and inadequate office facilities.

Keywords: Performance, Employees, UPT Transportation Facilities



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Kinerja	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
C. Penilaian Kinerja	11
1. Defenisi Penilaian Kinerja	11
2. Tujuan Penilaian Kinerja	12
3. Manfaat Penilaian Kinerja	12
E. Tinjauan Empiris	16
F. Kerangka Konseptual	24

BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Fokus Penelitian	27
C. Situs dan Waktu Peniltian	27
D. Jenis dan sumber Data	27
E. Informan	29
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Metode Analisis Data	31
BAB IV	32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
B. Hasil Penelitian	33
C. Pembahasan	45
BAB V	49
PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
BIOGRAFI PENULIS	99
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Daftar Informan	29
Tabel 4. 1 Profil Keseluruhan Informan.....	33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	25
----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Dari Lembaga Penelitian	54
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Dari DPM-PTSP	55
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Dinas Perhubungan	56
Lampiran 4 Pedoman Wawancara	57
Lampiran 5 Transkrip Wawancara ZN	58
Lampiran 6 Transkrip Wawancara A	60
Lampiran 7 Transkrip Wawancara AS	61
Lampiran 8 Hasil Reduksi Data	63
Lampiran 9 Coding Data	66
Lampiran 10 Penarikan Kesimpulan	73
Lampiran 11 Dokumentasi	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan yang cukup besar. yang dapat menghambat pertumbuhan dan peningkatan perekonomian nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi permasalahan yang signifikan dalam konteks globalisasi, karena ini adalah era perjanjian kualitas global. Jika negara Indonesia ingin berpartisipasi di kancah internasional, maka langkah pertama yang harus dilakukan dan yang harus diperhatikan adalah pengorganisasian sumber daya manusia, baik intelektual, praktis, spiritualitas, kreativitas, moralitas, dan tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia juga berhubungan dengan kinerja.

Kinerja berkaitan dengan hasil dari suatu pekerjaan yang masuk ataupun keluar, Terutama tujuan akhir. Jika lebih diperhatikan, apa yang terjadi dalam suatu pekerjaan atau suatu jabaf serangkaian Langkah transformasi dimana input menjadi output (hasil pekerjaan). Pemanfaatan indikator sangat penting untuk menilai kinerja individu, yang berasal dari fungsinya dan diubah menjadi tindakan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang tertulis. Kinerja terdiri dari komponen keahlian dan produktivitas. Kinerja diukur dalam bentuk hasil, terutama dari tingkat kemampuan individu. dalam pencapaiannya, khususnya yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah sejauh mana mereka dapat mencapai dan Menyelesaikan tugas dengan profesionalisme tingkat tinggi. sebagaimana kata pelaksanaan sangat tepat diterapkan dengan

strategi yang akan membuahkan hasil yang sukses dan kinerja pegawai yang efektif. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang baik juga seseorang harus mempunyai minat yang mendalam untuk menyelesaikan dan memahami tugas yang telah diberikan.

Manajemen kinerja memiliki manfaat yang tidak hanya bagi organisasi. tetapi juga mereka yang bertanggung jawab atas bawahan, dan individu. Nilai manajemen kinerja bagi organisasi. antara lain, memastikan tujuan organisasi konsisten dengan tujuan tim dan setiap individu, meningkatkan kinerja mereka, menginspirasi orang lain, meningkatkan komitmen mereka, mempertahankan prinsip-prinsip inti, meningkatkan pelatihan dan pengembangan, meningkatkan kemampuan dasar, berupaya meningkatkan dan mengembangkan berkelanjutan, perencanaan ke depan, dan mencegah potensi pekerja yang terampil untuk tidak pindah, mempromosikan upaya kualitas total layanan pelanggan, dan mempromosikan evolusi budaya.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen penilai biasanya mengevaluasi kinerja pegawai dengan membandingkan kinerja terbaik. Kinerja dan uraian tugas memiliki jangka waktu tertentu & biasanya disetiap akhir tahun. Kegiatan ini dirancang untuk mengukur kemampuan setiap pegawai dalam meningkatkan mutu kerja, dan mengembangkan lebih lanjut. Tindakan korektif juga dilakukan terhadap pekerjaan yang tidak memenuhi deskripsi pekerjaan Untuk keperluan yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan lainnya.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada beberapa pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai dilingkungan UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ wilayah 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng belum memenuhi standar penilaian kinerja yang tertuang dalam SKP (sasaran kinerja pegawai) yang di haruskan mencapai 70% dan PPK (penilaian perilaku kerja) mencapai 30% dan hal ini terlihat dari kurangnya pegawai yang menanggapi prosedur yang ditetapkan oleh UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Bisa dilihat dari banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja tidak berada ditempat, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan, dan banyaknya pegawai yang bekerja tidak sesuai jabatan. Sehingga terjadi kurangnya ketelitian di antara pegawai dan kurang semangat untuk memahami tugas dan kewajiban mereka.

Selanjutnya, tingkat pendidikan juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja seseorang. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa latar belakang pendidikan memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk sikap dan mental seseorang sebagai pekerja profesional dan yang tekun. Motivasi mereka dalam bekerja bukan semata-mata didorong oleh faktor materi, melainkan telah diarahkan pada pencapaian prestasi dan produktivitas. Berikut adalah tingkat Pendidikan pegawai kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ wilayah 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan data yang di peroleh, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan latar belakang pegawai Kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng di kabupaten Bantaeng memiliki variasi yaitu, Sebanyak 2 orang (12,5%) memiliki gelar S2, 6 orang

(37,5%) yang memiliki gelar S1, 7 orang (43,75%) memiliki latar Pendidikan SMA, dan 1 orang (6,25%) memiliki latar belakang pendidikan SMP. Jenjang pendidikan ini kemungkinan besar memiliki dampak pada kinerja dan pemahaman pegawai terkait pekerjaan yang mereka jalani.

Setelah mengamati latar belakang pendidikan pegawai di Kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan mereka cukup memadai. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas situasi dan kondisi sosial, ekonomi, dan masalah yang sedang dihadapi oleh masyarakat saat ini. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan usaha-usaha untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada mereka agar dapat bekerja secara lebih efisien dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk mendalami studi lebih lanjut dan menentukan judul penelitian sebagai **"Analisis Kinerja Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “ Bagaimana kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng? “

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah Untuk mengidentifikasi dan menganalisa kinerja pegawai Unit Pelaksa Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng

D. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat dari penelitian ini yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis : Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dan secara khusus menyumbangkan ide dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama proses kuliah.
2. Manfaat Praktis : Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan kinerja pegawai dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian tentang manajemen sumber daya manusia menurut beberapa pakar manajemen hampir sampai pada kesimpulan yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan manajemen yang berfokus pada tekanan perhatian pada isu-isu yang berhubungan dengan personalia dalam sebuah organisasi. Untuk memperjelas lebih lanjut pengertian pengelolaan sumber daya di bidang sumber daya manusia, penulis menjabarkan pendapat para ahli:

Menurut Marwansyah (2010) manajemen adalah pendayagunaan sumber daya manusia dalam Organisasi Hal ini dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, Memberikan kompensasi dan tunjangan, keamanan dan Kesehatan kerja, maupun hubungan industrial.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) Manajemen Sumber Daya Tenaga manusia digantikan oleh manajemen tenaga kerja yaitu, Pemanfaatan, pembinaan, pengetahuan, pengawasan, pengembangan, unsur ketenagakerjaan. Karyawan atau karyawan yang baik dan buruk mencapai hasil dan efektivitas yang bermanfaat Sebesar yang dibutuhkan organisasi. dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola aspek-aspek yang terkait dengan tenaga kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pengaturan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Definisi manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai fungsi dan praktik yang dirancang untuk memaksimalkan kontribusi pegawai terhadap keberhasilan Instansi dan kesejahteraan mereka sendiri.

Dalam konteks MSDM, ada beberapa elemen kunci yaitu:

1. Perekrutan dan Seleksi: Proses perekrutan pegawai yang berkualitas dan seleksi calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pendidikan.
3. Kompensasi dan Tunjangan: Manajemen gaji, insentif, dan manfaat lainnya untuk memotivasi karyawan dan memastikan mereka diberi imbalan yang adil.
4. Manajemen Kinerja: Proses yang melibatkan penilaian kinerja, pengembangan tujuan, dan umpan balik untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standar dan mencapai tujuan organisasi. Hubungan Pegawai: Membangun dan memelihara hubungan positif antara manajemen dan pegawai, serta mengatasi konflik dan masalah yang timbul di tempat kerja.
5. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Menentukan kebutuhan organisasi untuk sumber daya manusia saat ini dan di masa depan dan merancang strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

6. Perubahan Organisasi: Mengelola perubahan dalam organisasi dengan mempertimbangkan dampaknya pada pegawai dan menciptakan budaya yang mendukung perubahan.

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menjaga dan mengembangkan aset terpentingnya, yaitu pegawai. Pendekatan strategis dalam HRM memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia terintegrasi dengan tujuan bisnis yang lebih besar dan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2004:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2009:548-549), kinerja yaitu perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Riniwati, Harsuko (2011:50), yaitu sebuah pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin diraih atau dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan individu (Poerwadarminta, 2011:67).

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu

pekerjaan, sehingga menjadi sebuah prestasi dalam mencapai tujuan yang ditunjukkan dalam tingkah laku yang ditampilkan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Atmosoeparto (2001), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (ouput) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Furtwengler (2002) yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai.

Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama. Sedangkan Hinggin yang diikuti oleh Umar (2005) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif,

kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Gibson (1996) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja, (2) variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, (3) variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya. Uraian dari variabel kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tanggung jawab: adalah kesanggupan seorang bidan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan Sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya (Murlis, 2006).
2. Inisiatif: adalah prakarsa atau kemampuan seorang bidan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu

tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan, (Steers, 2005).

3. Jumlah pekerjaan: variabel ini berkembang berdasarkan kenyataan bahwa pekerjaan itu berbeda-beda satu sama lain dimana beberapa diantaranya lebih menarik dan menantang dibanding lainnya.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja personel, dilakukanlah pengkajian terhadap beberapa teori kinerja. Secara teoritis ada 3 kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

C. Penilaian Kinerja

1. Defenisi Penilaian Kinerja

Menurut (Permana, 2020) Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengukur Kontribusi yang diberikan individu dalam suatu organisasi kepada organisasi. Nilai penting Penilaian kinerja melibatkan penentuan tingkat kontribusi individu dan bagaimana kinerja individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Menurut (Evita et al., 2019) penilaian kinerja adalah rangkaian kegiatan evaluasi yang dijalankan secara terstruktur untuk menilai kinerja seorang pegawai. Proses ini melibatkan perbandingan antara hasil kinerja yang sebenarnya dengan standar kinerja yang telah ditetapkan

sebelumnya oleh manajemen perusahaan, disertai dengan pemberian umpan balik kepada pegawai, dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan mereka.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa, Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan oleh organisasi atau manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan atau tim dalam mencapai tujuan, tugas, atau standar tertentu yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk mengukur sejauh mana individu atau tim telah mencapai tujuan mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Berikut adalah beberapa tujuan dari penilaian kinerja menurut (Permana,2020).Untuk memahami tujuan dan target yang ditetapkan oleh manajemen dan pegawai.

- a. Untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.
- b. Untuk mengatur distribusi reward dari organisasi atau instansi, yang dapat berupa peningkatan gaji atau upah serta promosi yang adil.
- c. Untuk melakukan manajemen penelitian personalia.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2010, 239), manfaat penilaian kinerja mempunyai nilai yang dapat membantu meningkatkan fungsi manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi. Area manajemen sumber daya manusia yang dimaksud antara lain:

a. Perencanaan sumber daya manusia

Dengan penilaian kinerja, dapat diketahui bahwa ada sejumlah pekerja yang siap untuk memasuki manajemen. Rencana kemudian dibuat untuk manfaat yang lebih besar untuk pengembangan manajemen. Rencana kelanjutan manajemen merupakan kunci utama pada semua organisasi.

b. Rekrutmen dan seleksi

Nilai evaluasi kinerja dapat berguna dalam memprediksi kinerja dari pelamar. Untuk contoh, hal ini dapat dilakukan apabila manajer yang sukses dalam organisasi tersebut memberikan penilaian perilaku para pelamar. Data ini dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk organisasi tersebut agar dapat mengetahui respon pelamar dalam proses penerimaan karyawan.

c. Pelatihan dan pengembangan

Penilaian kinerja dapat menunjukkan secara spesifik mengenai kebutuhan karyawan dalam masalah pelatihan dan pengembangan. Organisasi dapat menindaklanjuti informasi yang didapat dari penilaian kinerja agar karyawan yang mereka miliki dapat memenuhi standar kemampuan yang diperlukan.

d. Perencanaan karir dan pengembangan

Data penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam menganalisa kekuatan dan kelemahan, serta menentukan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Manajer dapat menggunakan informasi tersebut untuk melakukan konseling dengan bawahannya dan

membantu mereka dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana karir mereka.

e. Program kompensasi

Hasil penilaian kinerja menyediakan dasar untuk keputusan yang rasional menyangkut penentuan pembayaran. Kebanyakan manajer percaya bahwa kinerja yang sangat baik harus dihadahi dengan kenaikan pembayaran atau upah.

f. Hubungan internal karyawan

Data penilaian kinerja juga memberikan dampak keputusan pada beberapa area dari hubungan internal karyawan, termasuk promosi, demosi, pemutusan hubungan kerja, ataupun transfer.

g. Penilaian potensi karyawan

Beberapa organisasi mencoba untuk menganalisa potensi karyawan saat mereka melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan mereka. Walaupun perilaku yang lalu bisa menjadi sarana terbaik dalam memprediksi potensi seseorang, akan tetapi kinerja karyawan di masa yang lalu tidaklah selalu tepat dalam menggambarkan kinerja di masa yang akan datang. Oleh karena itu data penilaian kinerja harus diteliti hingga sedemikian rupa dalam menentukan potensi yang dimiliki oleh para karyawan.

Penilaian kinerja karyawan harus berguna bagi perusahaan serta dapat memberi manfaat bagi karyawan. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan menurut ahli Mangkunegara (2012:67) sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

- a. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- b. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- c. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhankebutuhan bawahannya.
- d. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- e. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- f. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan

- g. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan.

D. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana penunjang adalah yang secara langsung mempengaruhi kegiatan pengelolaan kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Riwu (1991:184) sebagai berikut ; faktor sarana dan prasarana yang diartikan sebagai peralatan adalah penting dalam penyelenggaraan pemerintah, dalam hal ini sarana dan prasarana yang digunakan untuk mempermudah atau memperlancar gerak dan Aktivitas pemerintah

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana adalah juga termasuk hal yang penting dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan agar dapat mencapai hasil yang baik. Jika manusia sebagai pengendali, biaya sebagai penggerak maka sarana dan prasarana adalah sebagai penggeraknya atau alat yang digunakan agar sampai ketujuan dengan mudah. Hal tersebut juga dinyatakan oleh F.X Soedjadi (1999 : 82) yang mengatakan bahwa faktor sarana dan prasarana disamping manusia dan dana juga merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan, sasaran dan output konkrit (hasil dicapai) yang telah ditetapkan sebelumnya.

E. Tinjauan Empiris

Tinjauan/Kajian empiris yaitu kajian penelitian terlebih dahulu yang digunakan sebagai acuan atau referensi untuk memahami fokus penelitian

ini dengan hasil penelitian penelitian yang menyangkut dalam penelitian. Yang pertama yaitu Faisal Harahap Tahun 2020 dengan judul penelitian “Analisis kinerja pegawai puskesmas kecamatan senapelan pekanbaru” Menggunakan metode kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat indikasi terendah pada sub indikator mengambil tindakan, kemampuan, dan pengalaman, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu para pegawai perlu meningkatkan kuantitas pekerjaan, untuk meningkatkan kuantitas saat bekerja perlu memprioritaskan pekerja yang diberikan sehingga tidak menunda pekerjaan yang pada akhirnya akan menumpuk dan akan semakin lama menyelesaikan pekerjaan.

Kedua, penelitian Randi Ashari tahun 2019 Dengan judul penelitian “Analisis kinerja pegawai bidang promosi penanaman modal pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten pelalawan” Menggunakan metode kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada bidang promosi penanaman modal dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten pelalawan berada pada kategori kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang diberikan pegawai bidang promosi penanaman modal kurang baik. Dimana semua pekerjaan yang dijalani bisa di selesaikan, tetapi tidak semua program kerja yang ditetapkan dapat direalisasikan karena terbatasnya sumber daya manusia.

Ketiga penelitian Sitti Maryam tahun 2022 dengan judul “ Analisis kinerja pegawai pada kantor desa sungai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis “ Menggunakan Metode kualitatif dengan hasil penelitian bahwa para pegawai yang bekerja di kantor desa sungai meranti

kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis sudah sangat baik, karena para pegawai mengikuti segala peraturan yang sudah ditetapkan di kantor tersebut. Baik itu disiplin waktu, maupun disiplin dalam mengerjakan segala kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan dan waktu yang diberikan.

Keempat penelitian Putri Karmila Tahun 2021 Dengan judul penelitian “ Analisa kinerja pegawai dibidang rehabilitas sosial dinas sosial Provinsi Riau” menggunakan metode Kuantitatif dengan hasil penelitiannya bahwa hasil dari rata-rata kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau pada kategori baik adalah 40,23% kategori cukup baik adalah 44,25% dan kurang baik 13,32%. Kinerja pada pegawai dikategorikan baik dan dikarenakan pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas masing-masing . meskipun terdapat kelemahan dan hambatan, hal ini terlihat dari jawaban responden 13,32% menyatakan kinerja pegawai kurang baik.

Kelima Penelitian Bernama Annisa Putri Ramadani Tahun 2021 dengan judul “ Analisis Penggunaan Aset Tetap terhadap Kinerja pegawai di Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fakhur Rokhman Medan” Yang menggunakan metode Kualitatif (wawancara) dengan hasil penelitiannya hasil penelitian yang dilakukan 1. Kantor Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fakhur Rokhman Medan belum menyediakan aset tetap berupa laptop/computer sebagai fasilitas pendukung kegiatan di perusahaan, 2. Setiap karyawan di Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fakhur Rokhman Medan harus membawa laptop untuk mengerjakan tanggung jawabnya yang ada di perusahaan. 3. Bendahara/penatausahaan Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi

Fatkhur Rokhman Medan merasa cukup terbebani jika setiap harinya harus membawa laptop untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Keenam Penelitian bernama Ilham Randi Kurniawan Tahun penelitian 2019 yang berjudul “ Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksa Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Kabupaten Riau” Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif (observasi, wawancara, kuesioner) dan hasil penelitiannya 1. Untuk indikator kuantitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu dengan rata-rata hasil rekapitulasi dari jawaban responden berada pada kategori Tinggi dengan nilai persentasi sedang. Dari segi kehadiran pun dibuktikan dengan sebagian pegawai berada ditempat pada saat saya melakukan penelitian ini. 2. Untuk indikator kualitas kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori baik dengan nilai persentase tinggi. 3. Untuk indikator pelaksanaan kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori baik dengan nilai persentase tinggi. 4. Untuk indikator tanggung jawab pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori baik dengan persentase tinggi. Hal ini dibuktikan dengan penyelesaian tugas yang dilakukan tepat pada waktunya. Oleh karena itu penulis menyimpulkan kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu dinilai cukup baik. 6. Berdasarkan hasil kusioner dan wawancara saya dalam penelitian tentang penilaian kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bukit Batu berada pada kategori Tinggi.

Ketujuh Bernama Hafiz Elfiansya Parawu Tahun Penelitian 2020 Yang berjudul “ Analisis kinerja Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor BPJS Kesehatan” Yang menggunakan Metode penelitian

Kuantitatif (kuesioner) dan hasil penelitiannya Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar, baik secara parsial maupun simultan.

Kinerja segenap pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar dalam mengerahkan kemampuan terbaik mereka untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada peserta pengguna BPJS Kesehatan searah dengan pendapat Musanef (1983: 49), yang mengartikan kinerja sebagai kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Nurlaila, 2012). Kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada peserta pengguna BPJS Kesehatan selaras dengan pernyataan (Masram & Mu'ah 2017), yang memaknai kinerja sebagai hasil kerja seseorang secara keseluruhan di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Terdapatnya pengaruh antara kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar, baik secara parsial maupun simultan, juga telah menguatkan pendapat Michel (Rizky, 2001: 15), bahwa: (1) Kualitas pelayanan (quality of work) yang diberikan oleh pegawai dapat memuaskan bagi penggunanya; (2) Komunikasi (communication) yang baik harus dibangun antara pegawai dengan konsumennya; (3) Kecepatan (promptness) bekerja yang dilakukan oleh pegawai akan mencapai kepuasan dan peningkatan kerja; (4) Kemampuan

(capability) dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas; dan (5) Inisiatif (initiative) setiap pegawai sangat dibutuhkan untuk mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri dan konsumennya agar tidak terjadi hambatan dalam pekerjaan. Adanya hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh antara kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar, juga sekaligus menguatkan sejumlah hasil-hasil penelitian terdahulu yang juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik, diantaranya adalah hasil penelitian Supit et al. (2015), Subagyo et al. (2016), Permatasari et al. (2018), Debby & Kania (2018), Handayani & Suryani (2019), dan Potolau (2020).

Kedelapan Penelitian bernama Adi Siswanto Tahun penelitian 2020 Yang Berjudul “ Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar” Dengan menggunakan Metode penelitian Kualitatif (Wawancara, observasi, telaah dokumen) dan hasil penelitiannya bahwa motivasi pegawai yang diukur dari faktor intrensik dan ekstrensik memberikan diskripsi bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sudah cukup baik, hal tersebut terlihat dari tanggapan informan mengenai Kematangan Pribadi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Supervisi yang sudah cukup baik. Namun ada beberapa hal yang masih harus perlu untuk ditingkatkan diantaranya yaitu fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan para pegawai, kompensasi yang diterima oleh pegawai, peningkatan pendidikan formal serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Pada umumnya, kemampuan

dan motivasi yang merupakan dimensi dari kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar berda pada kategori baik, namun terlepas dari hal tersebut diatas masih banyak hal-hal yang perlu untuk ditingkatkan seperti kompensasi pegawai, perlu ada perumusan kebijakan tentang pemberian kompensasi yang layak bagi pegawai utamanya pegawai yang masih berstatus kontrak atau pegawai organik yang memiliki golongan yang masih rendah, hal tersebut sangat terhadap kualitas pelayanan publik, diantaranya adalah hasil penelitian Supit et al. (2015), Subagyo et al. (2016), Permatasari et al. (2018), Debby & Kania (2018), Handayani & Suryani (2019), dan Potolau (2020).

Kesembilan Penelitian bernama Dyah Restu Utami Tahun penelitian 2021 Yang berjudul “ Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purwokerto” Dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif (Wawancara, observasi) dan hasil penelitiannya 1. Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Purwokerto belum optimal dilihat dari kurangnya pencapaian kinerja dari target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra. 2. Faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja yaitu pertama pada aspek kualitas kerja, kualitas kerja pegawai yang belum tepat. Kedua, aspek ketepatan waktu yang masih belum sesuai. Ketiga, aspek inisiatif pegawai maupun level manajerial yang masih belum dikembangkan sementara iklim kerja masih terbiasa dengan sistem top down. Keempat, aspek kemampuan pegawai yang belum optimal karena kurang kesesuaian kapasitas dan tugas. Kelima, aspek komunikasi yang terus diusahakan dalam mengoptimalkan komunikasi baik itu administrasi kesekretariatan dan maupun tugas dukungan kewenangan Dewan. 3. Upaya yang dilakukan dalam optimalisasi kinerja antara lain

dengan memfokuskan optimalisasi pada tindakan internal yaitu dengan pelaksanaan kegiatan yang mengacu pada aturan, pembuatan SOP pada setiap bagian dan kegiatan, perbaikan koordinasi antar bagian dan memperketat waktu penyelesaian SPJ.

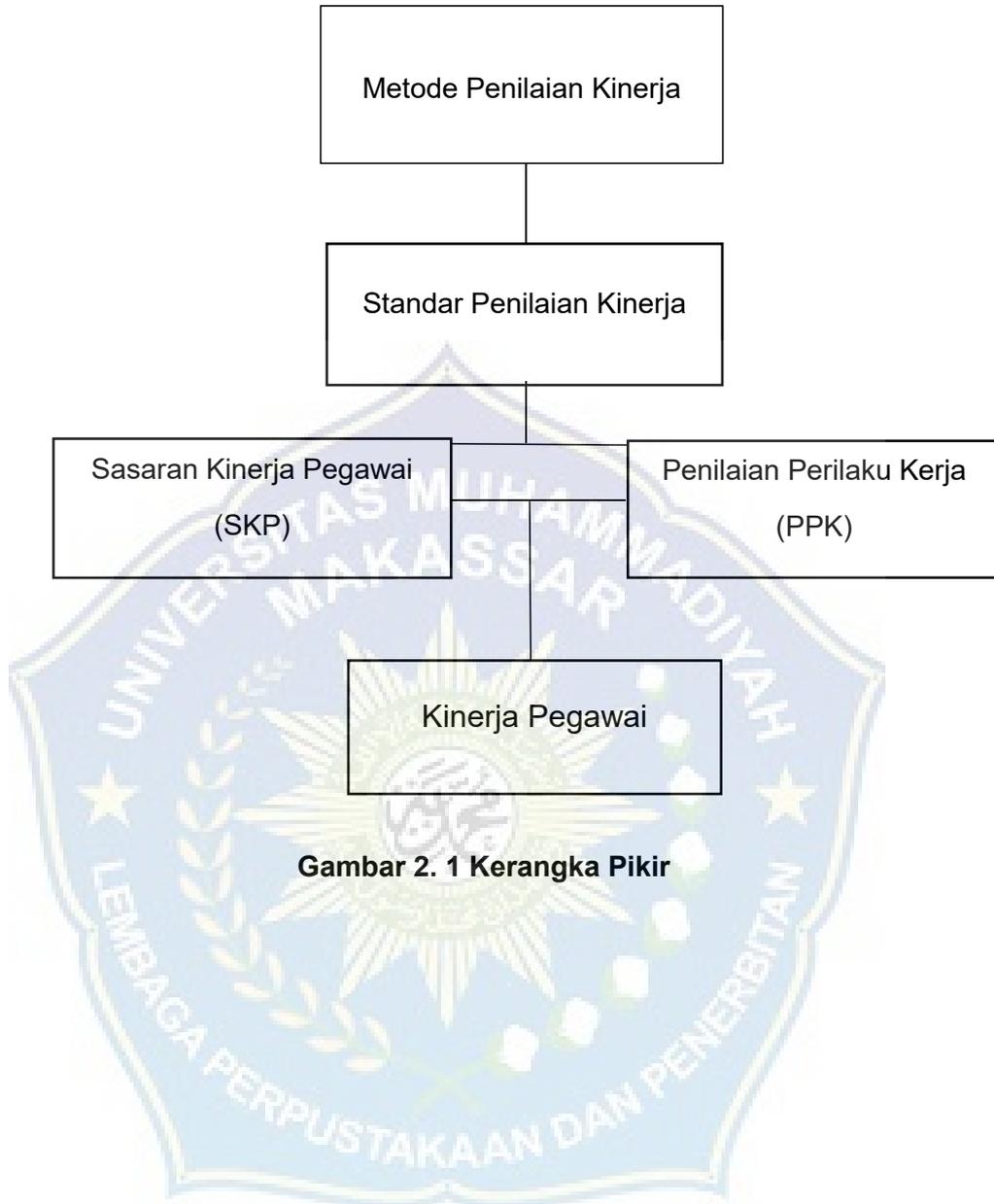
Terakhir kesepuluh Penelitian bernama Abd Khalid Hs. Pandipa Tahun penelitian 2020 yang berjudul “ Analisis Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Poso” Dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif (wawancara, observasi, kuesioner) dan hasil penelitiannya bahwa 1. Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso dari aspek kuantitas masih kategori cukup dan dari aspek kualitas kategori kurang, serta dari aspek ketepatan waktu masih kategori kurang tepat waktu. Hal ini dapat diketahui dari tanggapan responden. Dari 35 responden, yang mengatakan kinerja organisasi dari segi kuantitas, banyak sejumlah 7 orang atau 20,0 %.

Mengatakan cukup sebanyak 19 orang atau 54,3 %, dan mengatakan kurang sebanyak 9 orang atau 25,7 %. Selanjutnya dari 35 responden, yang mengatakan kinerja organisasi dari segi kualitas baik sebanyak 3 orang atau 8,6 %. Mengatakan cukup sebanyak 13 orang atau 37,2 %, dan mengatakan kurang sebanyak 19 orang atau 54,3 %. Sedangkan dari 35 responden, yang mengatakan tepat waktu sebanyak 8 orang atau 22,8 %, dan mengatakan kurang tepat waktu sebanyak 20 orang atau 57,2 %, dan mengatakan tidak tepat waktu sebanyak 7 orang atau 20 %. 2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso adalah pengalaman kerja dan kesadaran pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso dari 35 responden, yang mengatakan sangat berpengaruh

sebanyak 10 orang atau 28,6 %. Mengatakan berpengaruh sebanyak 20 orang atau 57,2 %, dan mengatakan kurang berpengaruh sebanyak 5 orang atau 14,2 %. Sedangkan kesadaran pegawai juga berpengaruh pada kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Poso dilihat dari 35 responden, yang mengatakan sangat berpengaruh sebanyak 7 orang atau 20,0 %. Mengatakan berpengaruh sebanyak 24 orang atau 68,6 %, dan mengatakan kurang berpengaruh sebanyak 4 orang atau 11,4 %

F. Kerangka Konseptual

Menurut Kriyantono (2012) Kerangka konseptual adalah sebuah struktur teoretis yang membantu untuk memahami dan menjelaskan hubungan antara konsep-konsep utama dalam sebuah penelitian. Ini berfungsi sebagai peta atau panduan yang menggambarkan bagaimana variabel-variabel dalam studi saling berhubungan dan bagaimana hipotesis-hipotesis dapat diuji. Dari uraian diatas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah salah satu jenis penelitian dimana penelitiannya bersifat menggambarkan (mendeskripsikan) dan pendekatan induktif yang digunakan untuk penganalisisanya (Mania, 2013:37). Peneliti mencoba menjelaskan realitas yang terjadi di lapangan ketika para peneliti melakukan eksplorasi langsung. Baik itu dalam bentuk wawancara, observasi, maupun dokumentasi.

Menurut Bogdan dan Tylor (dalam Margono, 2007) Penelitian kualitatif merupakan teknik penelitian yang menghasilkan informasi ilustratif sebagai kata-kata yang tersusun atau penggambaran individu dan perilaku yang diperhatikan. Strategi eksplorasi subyektif digunakan untuk berkonsentrasi pada keadaan normal di mana peneliti adalah instrumen kuncinya. Eksplorasi subjektif ini halus dan serbaguna untuk banyak desain yang muncul.

Berdasarkan pandangan di atas, maka disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan yang sesuai dengan realitas yang dialami oleh objek penelitian. Maka dari pada itu, sesuai dengan pendefinisian di atas peneliti mencoba menggambarkan tentang fenomena-fenomena yang berkaitan dengan Analisis kinerja pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng.

B. Fokus Penelitian

Menurut Moleong (dalam Salmaa, 2022) “fokus penelitian merupakan inti yang didapatkan dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh dari studi kepustakaan ilmiah”. Artinya bahwa fokus penelitian digunakan untuk membatasi pembahasan masalah yang ada dan yang akan dianalisis dalam sebuah penelitian. Pembatasan masalah dalam penelitian tersebut digunakan agar analisis atau observasi yang dilakukan dapat lebih terarah sehingga hasil penelitian tidak melebar atau melenceng pada hal-hal yang lain. Adapun fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis kinerja pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Banteng

C. Situs dan Waktu Penelitian

1. Situs penelitian yaitu di Kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng. Pemilihan situs penelitian tersebut berdasarkan keinginan peneliti untuk menyelidiki sejauh mana kinerja UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng di kabupaten Bantaeng.
2. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan April - Mei 2024

D. Jenis dan sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Suharsimi (Dalam Rahmadani, 2011) data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta maupun angka. Berdasarkan SK Menteri P&K No. 0259/U/1977, data didefinisikan sebagai segala fakta

dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan.

Menurut Subroto (dalam Nugrahani, 2014) data penelitian pada hakekatnya dipahami sebagai semua informasi atau bahan yang disediakan oleh alam (dalam arti luas) yang harus dicari, dikumpulkan, dan dipilih oleh peneliti yang ada, terlepas dari topik dan tujuan penelitiannya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data penelitian kualitatif biasanya berupa data lunak berupa kata, frase, kalimat dan tindakan, bukan data keras berupa angka statistik seperti pada penelitian kuantitatif (Nugrahani, 2014).

2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yakni data primer dan data sekunder (Siyoto & Sodik, 2015):

- a. Data primer adalah informasi yang peneliti terima atau kumpulkan langsung dari sumber data . Untuk mendapatkan data primer, maka peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari wawancara dan pemberian angket.
- b. Data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan telah diumumkan kepada pengguna data. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari penelitian

sebelumnya, literatur terkait, dan jurnal yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

E. Informan

Menurut KBBI, informan adalah 1) orang yang memberi informasi, 2) orang yang menjadi sumber data dalam penelitian; narasumber, dan/atau 3) seseorang yang mengumpulkan bahan berita tetapi tidak berpartisipasi dalam proses penulisan.

Teknik yang digunakan untuk menentukan informan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yaitu teknik dengan menggunakan pertimbangan tertentu, misal orang yang dianggap paling tahu atau paham terakait apa yang dicari tahu atau diharapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Adapun profil dan deskripsi informan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Daftar Informan

No	Nama Informan	Jabatan	Jenis Kelamin	<u>Usia</u>	Peran
1	Zulfan Nasution, SE	Kepala Seksi Subbagian Sarana Prasarana	Laki-Laki	51	Informan Utama
2	Asmiwati	Pengelola Terminal	Perempuan	57	Informan Kunci
3	Agus Salim, SH	Teknisi survey Jarinagan Prasarana, Pelayanan Transportasi Jalan	Laki-Laki	46	Informan Kunci

F. Teknik Pengumpulan Data

Informasi atau data kualitatif diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, diskusi terarah atau analisis dokumen yang disajikan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk

lain dari data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui foto atau rekaman video maupun audio. (Siyoto & Sodik, 2015)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain (Abubakar, 2021):

1. Observasi: kegiatan mengamati dan mencatat fakta-fakta yang dibutuhkan oleh peneliti.
2. Wawancara: kegiatan percakapan yang memiliki tujuan tertentu, dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang menjawab pertanyaan tersebut.
3. Dokumentasi: kegiatan mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang mencakup data atau informasi yang diperlukan peneliti serta pengambilan gambar tertentu.
4. Triangulasi: Pengumpulan data yang bersifat mengkombinasikan beberapa metode atau sumber data dalam sebuah penelitian dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Peneliti dalam hal ini menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Dalam triangulasi teknik, peneliti mengumpulkan data yang saling berkaitan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dikantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng. Sedangkan dalam triangulasi sumber, peneliti mengumpulkan data dari sumber yang berbeda beda dengan Teknik yang sama.

G. Metode Analisis Data

Penelitian ini penulis menggunakan Teknik analisa data deskriptif kualitatif. Dalam hal ini data yang dianalisa berupa kata-kata atau kalimat-kalimat, baik yang diperoleh dari wawancara mendalam maupun observasi. Data yang dianalisa yaitu mengenai Analisis Kinerja Pegawai Kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Deskriptif diartikan melukiskan variabel, satu demi satu. Penelitian deskriptif ini hanya memaparkan situasi dan peristiwa. Peneliti tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Rakhmat, 2005). Analisis data kualitatif adalah Upaya dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-memilahnya menjadi sesuatu yang dapat dikelola, mensitesiskannya, mencari dengan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong, 2007).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor dinas UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng terletak di Jl.A Mannappiang, Lamalaka, Kec.Bantaeng, Kabupaten Bantaeng. Kantor ini merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan infrastruktur transportasi, termasuk jalan raya, jembatan, terminal transportasi, dan fasilitas transportasi publik lainnya..

Kantor ini terdiri dari bangunan kantor utama yang mencakup ruang administrasi, ruang rapat, dan area operasional. Selain itu, terdapat ruang penyimpanan untuk peralatan dan material perhubungan, serta area parkir untuk kendaraan dinas dan pengunjung.

Kantor ini dikelola oleh staf yang terdiri dari berbagai ahli, Dalam susunan organisasinya terdiri dari, Kepala UPT yang membawahi Kasubag TU, Kasi SARPRAS, dan Kasi LLAJ. Kasi TU bertugas sebagai Analisis TU, pengelola keuangan, dan pengadministrasian umum. Kasi SARPRAS bertugas sebagai Analisis penanganan akses vital transportasi, Pengawas dan pembina terminal, Pengelola terminal, Pengelola retribusi terminal, teknisi survei jaringan prasarana dan pelayanan transportasi jalan, Teknisi terminal, Operator terminal, Pengadministrasi karcis, Juru pungut retribusi, dan Prasarana kebersihan. Kasi LLAJ bertugas sebagai Memeriksa keselamatan darat, Penelaah andalalin, Pengatur lalu lintas jalan, Pengelola perizininan angkutan jalan, dan Pranata standar keselamatan.

Dinas UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk kemacetan lalu lintas, peningkatan permintaan akan layanan transportasi, keamanan transportasi, serta pemeliharaan infrastruktur transportasi yang sudah ada.

Penelitian di kantor Dinas UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng memiliki relevansi yang besar dalam meningkatkan efisiensi transportasi, mengurangi kemacetan lalu lintas, meningkatkan keselamatan transportasi, dan mendukung pembangunan transportasi yang berkelanjutan di kota Bantaeng.

B. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian telah terkumpul sejumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu, data profil informan dan hasil wawancara informan tentang kinerja pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng, dengan menggunakan Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan terhadap sejumlah informan.

a. Profil Informan

Tabel 4. 1 Profil Keseluruhan Informan

No	Nama Informan	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Peran
1	Zulfan Nasution, SE	Kepala Seksi Subbagian Sarana Prasarana	Laki-Laki	51	Informan Utama
2	Asmiwati	Pengelola Terminal	Perempuan	57	Informan Kunci
3	Agus Salim, SH	Teknisi survey Jarinagan Prasarana, Pelayanan Transportasi Jalan	Laki-Laki	46	Informan Kunci

b. Kinerja Pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng

Pentingnya kinerja dalam Lembaga publik tidak dapat diragukan lagi karena kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ini sejalan dengan pandangan Keban (2008) tentang kinerja, yang menyatakan bahwa semakin tinggi kinerja suatu organisasi, semakin besar pula kemungkinan mencapai tujuan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika kinerja organisasi rendah maka pencapaian organisasi tersebut juga akan rendah.

Kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng dapat dilihat dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap informan. Adapun hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pertanyaan yakni :

1. Apakah kinerja pegawai sudah sesuai standar penilaian kinerja yang tertuang dalam SKP (sasaran kinerja pegawai) dan PPK (penilaian perilaku kinerja)?

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dapat dilihat bahwa pegawai UPT sarana prasarana perhubungan dan LLAJ wilayah 1 Bantaeng belum memenuhi standar penilaian kinerja yang tertuang dalam SKP dan PPK dikarenakan masih banyaknya pegawai yang tidak memenuhi prosedur yang sudah ditetapkan oleh kantor. Hal ini sejalan dengan penuturan ZN selaku kepala seksi sarana dan prasarana bahwa :

“Secara keseluruhan, kinerja pegawai belum memenuhi standar yang tertuang dalam SKP dan PPK. Karna masih banyak pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, dan masalah perilaku kerja yang harus diperbaiki”

Hal serupa juga disampaikan A selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita mengatakan bahwa.

“Belum sepenuhnya, Masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya masih dibawah standar SKP, terutama dalam hal pencapaian target bulanan. Selain itu, perilaku kerja seperti disiplin dan inisiatif juga masih perlu ditingkatkan”

Begitu juga dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita dengan AS selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan mengatakan bahwa.

“Tidak semua pegawai memenuhi standar, Karna ada beberapa pegawai yang masih kesulitan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP. Sedangkan perilaku kerjanya, masih banyak yang belum disiplin dan susah diajak kerja sama”

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng belum optimal, karna masih banyaknya pegawai yang belum memenuhi standar SKP dan PPK, Dimana SKP dan PPK inilah yang menentukan standar kinerja pegawai tersebut. Oleh karna itu, diperlukan, kesadaran masing-masing pegawai agar bisa mencapai target yang tertuang dalam SKP dan PPK.

2. Apakah pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan sudah disiplin dengan baik?

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan masih rendah. Hal ini disebabkan masih banyak pegawai yang terlambat datang, melebihi waktu istirahat, dan menggunakan waktu kerja untuk

kegiatan pribadi. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan ZN selaku kepala seksi sarana prasarana.

“Secara umum, tingkat disiplin di kantor kami masih perlu banyak perbaikan. Karena masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Kami sedang berusaha untuk mengatasi masalah ini melalui berbagai pelatihan dan kebijakan baru, tetapi hasilnya belum memuaskan.”

Hal serupa juga disampaikan A selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita mengatakan bahwa.

“Saya harus mengakui bahwa kedisiplinan di sini belum optimal. Banyak teman kerja yang sering datang terlambat atau mengambil istirahat lebih lama dari yang diperbolehkan. Ini jelas mempengaruhi produktivitas dan suasana kerja di kantor.”

Begitu juga dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita dengan AS selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan mengatakan bahwa.

“Tingkat disiplin di kantor ini masih harus ditingkatkan. Banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja dan sering terlambat. Selain itu, dalam hal penyelesaian tugas, banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu karena kurangnya kedisiplinan dalam mengatur waktu.”

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan belum baik. Banyak pegawai yang sering datang terlambat, mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang diperbolehkan, dan tidak mematuhi prosedur kerja serta aturan kebersihan. Hal ini menunjukkan perlunya tindakan yang lebih tegas dan pelatihan ulang mengenai kedisiplinan kerja.

3. Apakah latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai?

Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan. Pegawai dengan pendidikan yang relevan menunjukkan adaptasi yang lebih cepat, produktivitas yang lebih tinggi, dan kualitas kerja yang lebih baik. Namun, pengalaman kerja, pelatihan di tempat kerja, serta sikap dan etos kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pendidikan memberikan dasar yang penting, tetapi pengalaman dan pelatihan praktis di tempat kerja sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan ZN selaku kepala seksi sarana prasarana.

“latar belakang pendidikan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan biasanya lebih cepat beradaptasi dengan tugas-tugas teknis dan administratif. Namun, pengalaman kerja dan pelatihan yang diberikan di tempat kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka.”

Hal serupa juga disampaikan A selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita mengatakan bahwa.

“Menurut saya, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh, tetapi tidak sepenuhnya menentukan kinerja. Banyak rekan kerja yang memiliki pendidikan yang baik, tetapi masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang spesifik. Sebaliknya, ada juga pegawai dengan pendidikan yang kurang relevan namun memiliki kemampuan belajar yang cepat dan kinerja yang baik.”

Begitu juga dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita dengan AS selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan mengatakan bahwa.

“Ya, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh. Pegawai dengan pendidikan yang sesuai sering kali lebih siap dalam menghadapi tugas teknis dan administratif. Namun, saya juga melihat bahwa mereka yang rajin belajar dan berusaha keras, meskipun pendidikannya kurang relevan, dapat mencapai kinerja yang baik melalui pengalaman dan pelatihan di sini.”

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan, terutama dalam hal pemahaman dasar dan adaptasi awal terhadap pekerjaan. Namun, faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja, pelatihan di tempat kerja, keterampilan praktis, dan etos kerja juga sangat penting dalam menentukan kinerja keseluruhan pegawai. Jadi, pendidikan memberikan dasar yang penting, tetapi pengalaman dan pelatihan praktis di tempat kerja sama pentingnya.

4. Apakah ada program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?

Berdasarkan hasil pengamatan, dapat disimpulkan bahwa UPT Sarana Prasarana Perhubungan memiliki program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif dan efektif. Program-program ini mencakup berbagai bidang keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas-tugas yang diemban oleh pegawai. Partisipasi pegawai dalam program-program ini cukup tinggi, dan mereka menunjukkan peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan. Dukungan yang kuat dari manajemen juga merupakan faktor kunci dalam keberhasilan program pelatihan ini. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan ZN selaku kepala seksi sarana prasarana

“iya, kami memiliki beberapa program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap tahun, kami mengadakan pelatihan teknis dan non-teknis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Kami juga mendorong pegawai untuk mengikuti seminar dan workshop di bidang terkait.”

Hal serupa juga disampaikan A selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita mengatakan bahwa.

“Iya ada, dan saya pikir program tersebut sangat bermanfaat. Kami sering mengikuti pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan manajerial. Selain itu, ada juga program mentoring di mana pegawai senior membantu membimbing pegawai baru atau yang memerlukan bimbingan khusus.”

Begitu juga dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita dengan AS selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan mengatakan bahwa

“kami memiliki beragam program pelatihan yang ditawarkan kepada pegawai di UPT ini. Program-program ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan keterampilan manajerial. Kami percaya bahwa melalui pelatihan yang tepat, pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.”

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dapat disimpulkan bahwa UPT Sarana Prasarana Perhubungan memiliki berbagai program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Program ini mencakup pelatihan teknis, pelatihan manajerial, serta pelatihan khusus untuk bidang tertentu seperti administrasi dan kebersihan. Pegawai merasakan manfaat dari program-program ini dalam hal peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka. Selain itu, program mentoring dan pelatihan rutin membantu memastikan bahwa pegawai tetap terupdate dengan

perkembangan terbaru dan mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

5. Bagaimana Anda mendefinisikan kinerja yang sukses di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?

Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja yang sukses di UPT Sarana Prasarana Perhubungan bervariasi tergantung pada pengalaman dan fungsi pekerjaan masing-masing pegawai. Namun, beberapa tema umum termasuk konsistensi dan kualitas pekerjaan, pencapaian tujuan dan target, serta kontribusi terhadap tim dan organisasi. Pemahaman yang baik tentang definisi kinerja yang sukses dapat membantu pegawai dalam menetapkan tujuan dan fokus dalam pekerjaan mereka di UPT ini. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan ZN selaku kepala seksi sarana prasarana

“Kinerja yang sukses bagi kami di UPT ini mencakup beberapa aspek. Pertama, kualitas pekerjaan yang tinggi sangat penting. Kami mengharapkan setiap pegawai untuk memberikan hasil yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kemampuan untuk bekerja dalam tim dengan efektif juga merupakan bagian penting dari kinerja yang sukses. Kolaborasi dan komunikasi yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama. Terakhir, kinerja yang sukses juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang mungkin terjadi di lingkungan kerja.”

Hal serupa juga disampaikan A selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita mengatakan bahwa.

“Kinerja yang sukses menurut saya mencakup beberapa hal. Pertama-tama, kemampuan untuk mengelola proyek dengan efisien dan mencapai hasil yang diharapkan adalah kuncinya. Selain itu, penting juga untuk dapat berkomunikasi dengan baik dengan tim dan Keterlibatan aktif dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah juga merupakan bagian penting dari kinerja yang sukses.”

Begitu juga dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita dengan AS selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan mengatakan bahwa.

“Bagi saya, kinerja yang sukses berarti dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menangani masalah atau proyek juga merupakan bagian penting dari kinerja yang sukses.”

Kesimpulan dari hasil pengamatan dan wawancara di UPT Sarana Prasarana Perhubungan menunjukkan bahwa kinerja yang sukses didefinisikan oleh kualitas pekerjaan yang tinggi, efektivitas dalam kolaborasi dan komunikasi tim, kemampuan adaptasi dan pembelajaran yang cepat, efisiensi dalam manajemen proyek dan penyelesaian tugas, serta kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Fokus pada peningkatan keterampilan melalui program pelatihan, sistem orientasi yang kuat, serta evaluasi dan umpan balik berkelanjutan sangat disarankan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja yang optimal.

6. Bagaimana anda menilai lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng?

Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng dinilai positif oleh pegawai. Suasana kerja yang ramah, kondisi fisik kantor yang baik, kesempatan untuk pengembangan, serta komunikasi dan kolaborasi yang efektif menjadi faktor yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Diperlukan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja ini agar dapat terus mendukung pencapaian tujuan

organisasi dan kesejahteraan pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan ZN selaku kepala seksi sarana prasarana.

"Menurut saya, lingkungan kerja di sini masih perlu banyak perbaikan. Ada beberapa masalah terkait komunikasi yang menghambat pelaksanaan tugas di lapangan. Selain itu, fasilitas pendukung seperti kendaraan operasional dan alat kerja juga masih kurang memadai. Hal ini tentunya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja kami."

Hal serupa juga disampaikan A selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita mengatakan bahwa.

"Saya menilai lingkungan kerja di sini masih kurang baik. Meskipun rekan kerja dan atasan cukup mendukung, terkadang beban kerja terasa terlalu berat dan tidak merata di antara pegawai. Selain itu, ada beberapa kekurangan dalam hal fasilitas, seperti peralatan kerja yang sudah lama dan ruang kerja yang kurang nyaman."

Begitu juga dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita dengan Agus Salim. SH selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan mengatakan bahwa.

"lingkungan kerja disini kurang memadai. Ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan, seperti fasilitas yang kurang lengkap dan kurangnya pelatihan bagi pegawai. Hal ini membuat kami kesulitan dalam menjalankan tugas dengan optimal dan mempengaruhi kinerja kami secara keseluruhan."

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng masih belum terlalu baik. Beberapa masalah yang diidentifikasi termasuk komunikasi yang kurang efektif, dan fasilitas kantor yang kurang memadai. Untuk meningkatkan lingkungan kerja, perlu dilakukan perbaikan dalam aspek-aspek tersebut, sehingga dapat mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai dengan lebih baik.

7. Apakah pegawai menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan?

Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan secara umum menguasai tugas atau pekerjaannya mereka dengan baik. Pegawai menunjukkan penguasaan yang kuat, sementara pegawai baru terus belajar dan berkembang melalui bimbingan dan pelatihan. Kolaborasi yang baik dan respons efektif terhadap situasi darurat juga mencerminkan penguasaan yang memadai dalam tugas mereka. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan ZN selaku kepala seksi sarana prasarana.

"Saya merasa cukup menguasai sebagian besar tugas yang diberikan. Namun, ada beberapa aspek teknis yang masih memerlukan pendalaman lebih lanjut. UPT Sarana Prasarana Perhubungan cukup baik dalam memberikan akses ke pelatihan dan sumber daya, tapi saya merasa perlu lebih banyak waktu untuk benar-benar menguasai semuanya."

Hal serupa juga disampaikan A selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita mengatakan bahwa.

"iya, saya merasa cukup menguasai tugas yang diberikan. Saya telah bekerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng ini selama lebih dari 32 tahun, dan selama waktu itu, saya telah menerima berbagai pelatihan dan mengikuti berbagai seminar yang relevan dengan pekerjaan saya. Selain itu, pengalaman sehari-hari dalam menangani masalah teknis di lapangan sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi saya."

Begitu juga dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita dengan AS selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan mengatakan bahwa.

"Dalam hal tugas yang saya tangani, saya merasa sangat menguasai tugas saya. Pekerjaan saya lebih banyak berhubungan dengan dokumentasi dan manajemen data, yang mana sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja saya sebelumnya. Namun, untuk aspek teknis yang lebih mendalam."

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dapat disimpulkan bahwa tingkat penguasaan tugas atau pekerjaan oleh pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan bervariasi tergantung pada pengalaman kerja dan akses ke pelatihan yang diberikan. Pegawai senior cenderung lebih menguasai bidang mereka dibandingkan pegawai baru, namun dengan program pelatihan dan orientasi yang baik, pegawai baru juga dapat mengejar ketinggalan tersebut.

8. Apakah pegawai di kantor ini bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan?

Berdasarkan hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa kepatuhan pegawai di kantor UPT terhadap jam kerja yang telah ditetapkan masih belum baik. Banyak pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, atau keluar selama jam kerja tanpa izin. Sistem absensi yang kurang efektif dan kurangnya konsistensi dalam pengawasan dan penegakan aturan oleh manajemen berkontribusi pada rendahnya disiplin kerja. Hal ini juga berdampak pada kinerja dan produktivitas pegawai serta menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai yang patuh. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan ZN selaku kepala seksi sarana prasarana.

"Kami menyadari adanya masalah dengan kepatuhan terhadap jam kerja. Meskipun sudah ada aturan yang jelas, pelaksanaannya masih kurang efektif. Kami sedang mencari solusi untuk memperbaiki sistem absensi dan monitoring."

Hal serupa juga disampaikan A selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita mengatakan bahwa.

"Secara umum, banyak pegawai yang datang tepat waktu, namun ada juga yang sering datang terlambat atau pulang lebih awal. Kami

memiliki sistem absensi, tapi sayangnya, kontrol dan penegakan aturannya masih kurang ketat."

Begitu juga dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 april 2024 pukul 13.15 - 14.04 Wita dengan AS selaku pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan mengatakan bahwa.

"Jam kerja seharusnya jelas dan diikuti, tapi realitanya tidak selalu begitu. Beberapa rekan kerja saya sering memanfaatkan waktu istirahat lebih lama dari yang seharusnya atau meninggalkan kantor untuk urusan pribadi tanpa pengawasan yang memadai."

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dapat disimpulkan bahwa ada beberapa masalah dalam kepatuhan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan di kantor UPT. Meskipun ada sistem absensi, kontrol dan penegakan aturan masih belum optimal. Banyak pegawai yang sering datang terlambat, pulang lebih awal, atau keluar pada jam kerja tanpa izin yang jelas. Ini menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan dalam sistem monitoring dan penegakan disiplin kerja.

C. Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan dengan Studi mengenai kinerja pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng mengungkap bahwa standar kinerja yang diharapkan belum sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan observasi dan wawancara, banyak pegawai belum memenuhi standar yang ditetapkan dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PPK (Penilaian Perilaku Kinerja). Kesimpulan ini diperkuat oleh pernyataan beberapa informan yang menyoroti rendahnya pencapaian target dan masalah perilaku kerja seperti disiplin dan inisiatif yang masih perlu diperbaiki. Ketidaksesuaian ini mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat disiplin di kalangan pegawai masih rendah, dengan banyak pegawai yang sering terlambat, melebihi waktu istirahat yang ditentukan, dan tidak mengikuti prosedur kerja. Kurangnya disiplin ini berdampak negatif pada produktivitas dan suasana kerja di kantor. Para pegawai dan kepala seksi mengakui adanya upaya perbaikan melalui pelatihan dan kebijakan baru, namun hasilnya belum memadai. Penegakan aturan dan pengawasan yang lebih ketat diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan mendukung pencapaian target organisasi.

Faktor pendidikan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan cenderung lebih cepat beradaptasi dan memiliki produktivitas lebih tinggi. Namun, pendidikan formal bukan satu-satunya penentu kinerja yang baik. Pengalaman kerja, pelatihan, dan etos kerja juga memainkan peran penting. Pegawai yang rajin belajar dan berusaha keras, meskipun dengan pendidikan kurang relevan, tetap dapat mencapai kinerja yang baik melalui pelatihan dan pengalaman di tempat kerja. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif sangat penting untuk memastikan pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widi Parwoto 2016 Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah masih rendahnya disiplin pegawai, masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, tidak mengikuti apel pagi, sering adanya pegawai yang keluar kantor pada jam kerja, masih adanya pegawai yang belum dapat menjalankan

tupoksi, serta belum semua pegawai mempunyai rasa melayani masyarakat dengan baik, dan belum terkoneksi jaringan sistem informasi manajemen (SIM) pengujian kendaraan bermotor.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitti Maryam tahun 2022 dengan judul “ Analisis kinerja pegawai pada kantor desa sungai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis “ tidak sejalan dengan temuan peneliti hasil penelitian bahwa para pegawai yang bekerja di kantor desa sungai meranti kecamatan pinggir, kabupaten bengkalis sudah sangat baik, karena para pegawai mengikuti segala peraturan yang sudah ditetapkan di kantor tersebut. Baik itu disiplin waktu, maupun disiplin dalam mengerjakan segala kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan dan waktu yang diberikan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng, diperlukan beberapa langkah strategis sebagai berikut:

1. **Peningkatan Disiplin:** Penegakan disiplin yang lebih ketat dan konsisten sangat diperlukan. Hal ini dapat mencakup penerapan sanksi yang jelas bagi pelanggar aturan serta penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi.
2. **Pengawasan yang Efektif:** Pengawasan yang lebih intensif dan terstruktur perlu dilakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan kerja. Penggunaan teknologi untuk memantau kehadiran dan kinerja pegawai dapat menjadi solusi yang efektif.
3. **Pelatihan dan Pengembangan Pegawai:** Program pelatihan yang komprehensif harus dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan pegawai. Fokus pelatihan tidak hanya pada aspek teknis tetapi juga pada pengembangan soft skills seperti manajemen waktu, komunikasi, dan kepemimpinan.

4. **Evaluasi dan Umpan Balik Berkala:** Evaluasi kinerja pegawai harus dilakukan secara berkala dengan memberikan umpan balik konstruktif. Ini membantu pegawai memahami area yang perlu diperbaiki dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerjanya.
5. **Keterlibatan dan Motivasi Pegawai:** Meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan inisiatif pegawai. Program penghargaan dan pengakuan untuk kinerja yang baik dapat menjadi alat motivasi yang efektif.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai di Kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng dapat ditingkatkan secara signifikan, mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik Kesimpulan yaitu kinerja pegawai pada kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng belum terlalu baik. Hal ini berdasar kepada hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai yang menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang belum memenuhi standar penilaian kinerja, tidak disiplin dalam hal mengerjakan tugas tepat waktu dan tidak bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan dikantor. Selain itu, lingkungan kerja dikantor UPT Sarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng ini tidak memadai dikarenakan komunikasi yang kurang efektif, dan fasilitas kantor yang kurang memadai.

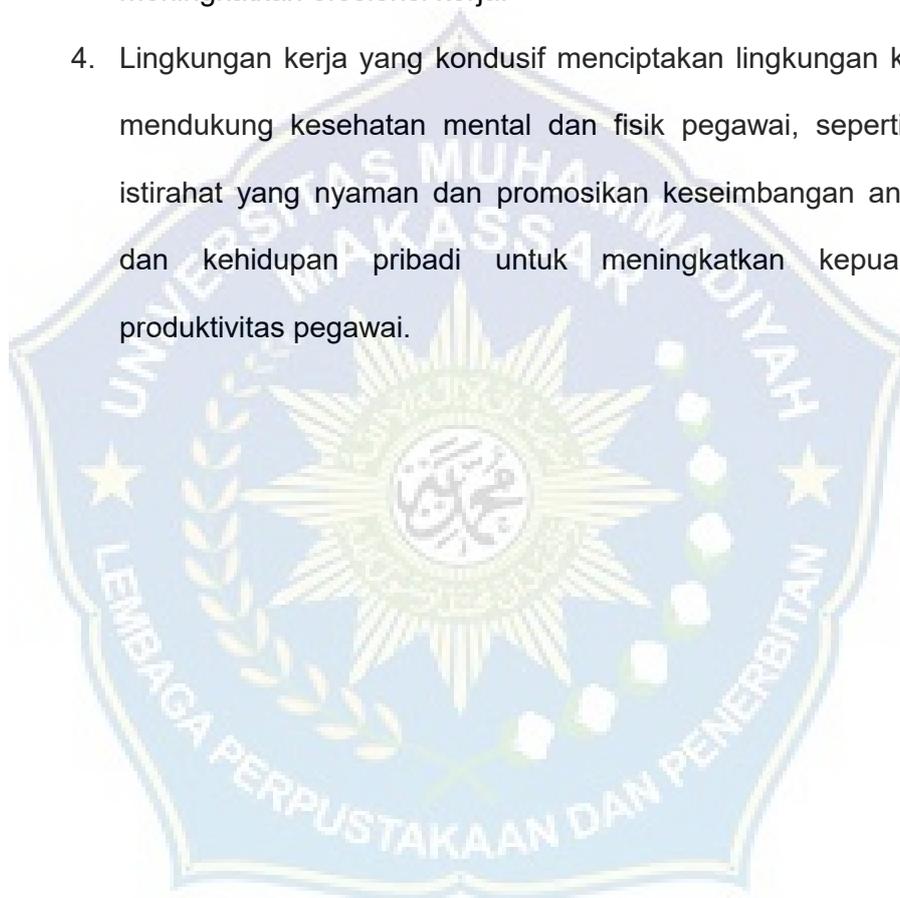
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai kinerja pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja:

1. Peningkatan disiplin kerja seperti menerapkan sistem pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan pegawai bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan. Implementasikan kebijakan penghargaan dan sanksi untuk mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Pelatihan dan penembangan pegawai untuk mengadakan program pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi

pegawai. Fasilitas workshop atau seminar yang berfokus pada peningkatan disiplin dan manajemen waktu.

3. Peningkatan fasilitas kantor seperti perbaiki dan lengkapi fasilitas agar lebih memadai untuk mendukung aktivitas kerja pegawai dan sediakan alat kerja yang memadai dan teknologi pendukung untuk meningkatkan efisiensi kerja.
4. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik pegawai, seperti ruang istirahat yang nyaman dan promosikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Anonim. (2022). Ketahui Perbedaan Angket dan Kuesioner. Universitas123. <https://www.universitas123.com/news/ketahui-perbedaan-angket-dan-kuesioner>.
- Arifa A. (2022). Pengertian Informan Penelitian dan Contohnya. Penelitianilmiah.Com. <https://penelitianilmiah.com/informan-penelitian/>
- Atmosoeprapto, Kisdarto. *Produktivitas Analisis Budaya Perusahaan*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta 2001.
- Bungin, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Furtwengler, Dale. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja: Meguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam Sepuluh Menit*. Jogjakarta 2002
- Gava Media. Purwoko, Y. A., & Nopiah, Y. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Gava Media*.
- Gibson, James L. Rt al, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1, terjemahan Djarkosih*. Penerbit Erlangga. Jakarta : 1996.
- Mania, Sitti. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial* Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Margono. 2007. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 12(3).
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Edisi 2. BPFE
- Nugroho, L. (2007). *Manajemen Kinerja: Konsep, Metodologi dan Studi Empiris*.
- Nugrahani, F. (2014). Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa.

- Permana, I. A. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 89. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i2.2437>
- Persada. Santoso, S. (2004). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Poerwadarminta. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan
- Prabowo, H. (2018). *Kepemimpinan dan Pengembangan SDM*. PT Rineka
- Pradistya, R. M. (2021). Teknik Triangulasi dalam Pengolahan Data Kualitatif. Dqlab.id. <https://dqlab.id/teknik-triangulasi-dalam-pengolahan-data-kualitatif>
- Purwoko, Y. A., & Fatimah, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*.
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. Antasari Press
- Rakhmat, "Metode Penelitian", Universitas Islam Negri Sultan Kasim Riau, 2005
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: UB Press.
- Salmaa. (2022). Pengertian, Isi, dan Contoh Fokus Penelitian. Penerbitdeepublish.Com. <https://penerbitdeepublish.com/pengertian-isi-dan-contoh-fokus-penelitian>.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.



Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Dari Lembaga Penelitian

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)965588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3891/05/C.4-VIII/III/1445/2024 14 March 2024 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 04 Ramadhan 1445
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 205/05/A.2-II/III/45/2024 tanggal 14 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **FIKRI ARZADILLA**
No. Stambuk : **10572 1112920**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

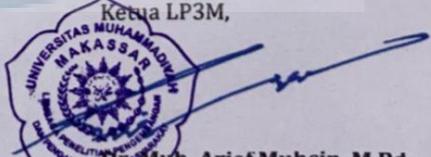
Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 13 Maret 2024 s/d 13 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

03-24

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Dari DPM-PTSP



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 6575/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Bantaeng
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3891/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 14 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: FIKRI ARZADILLA
Nomor Pokok	: 105721112920
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN DAN LALU ANGKUTAN JALAN WILAYAH 1 BANTAENG DI KABUPATEN BANTAENG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **19 Maret s/d 19 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 19 Maret 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Dinas Perhubungan



PEMERINTAH PROPINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PERHUBUNGAN
 UPT PENGELOLAAN SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN
 WILAYAH I BANTAENG
 Alamat : Jalan Andi Mannappiang No.7 Telp.(0413)21198 BA NTA ENG

Nomor : 094.22/UM/WIL.I/IV/2024 Lampiran : - Perihal : Tanggapan Izin Penelitian	Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di- Tempat
----------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

Assalamualaikum Wr.Wb

Menanggapi *Surat Nomor : 6575/S.01/PTSP/2024 Tanggal 19 Maret 2024, Perihal : Izin Penelitian*, pada mahasiswa/peneliti:

Nama	: Fikri Arzadilla
Nomor Pokok	: 105721112920
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Judul Skripsi : ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN DAN LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN WILAYAH 1 BANTAENG DI KABUPATEN BANTAENG

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **Menyetujui** kegiatan dimaksud

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjsamanya kami ucapkan Terima kasih.

KEPALA UPT

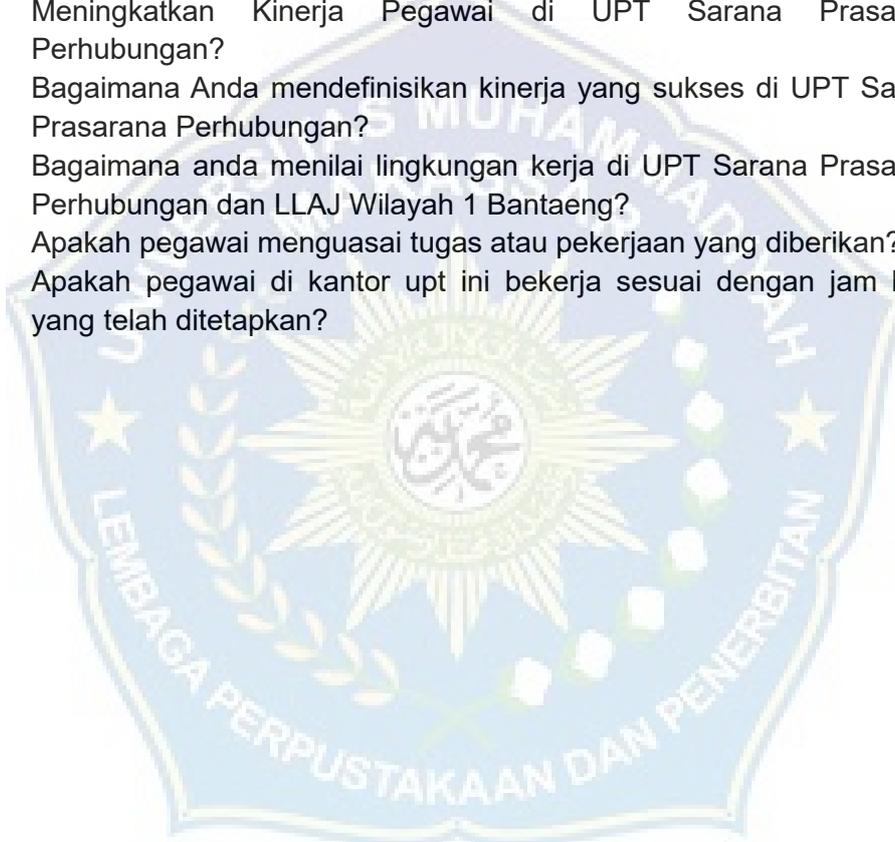


ANDI ANDRIE PAWILOI S.A.N
 Pangkat : Penata TK I
 NIP : 19700910 199303 1 006



Lampiran 4 Pedoman Wawancara

- | No | Pertanyaan |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Apakah kinerja pegawai sudah sesuai standar penilaian kinerja yang tertuang dalam SKP (sasaran kinerja pegawai) dan PPK (penilaian perilaku kinerja)? |
| 2 | Apakah pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan sudah disiplin dengan baik? |
| 3 | Apakah latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai? |
| 4 | Apakah ada program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan? |
| 5 | Bagaimana Anda mendefinisikan kinerja yang sukses di UPT Sarana Prasarana Perhubungan? |
| 6 | Bagaimana anda menilai lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng? |
| 7 | Apakah pegawai menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan? |
| 8 | Apakah pegawai di kantor upt ini bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan? |



Lampiran 5 Transkrip Wawancara ZN

- peneliti : Apakah kinerja pegawai sudah sesuai standar penilaian kinerja yang tertuang dalam SKP (sasaran kinerja pegawai) dan PPK (penilaian perilaku kinerja)?
- ZN : Secara keseluruhan, kinerja pegawai belum memenuhi standar yang tertuang dalam SKP dan PPK. Karna masih banyak pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, dan masalah perilaku kerja yang harus diperbaiki.
- peneliti : Apakah pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan sudah disiplin dengan baik?
- ZN : Secara umum, tingkat disiplin di kantor kami masih perlu banyak perbaikan. Karena masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Kami sedang berusaha untuk mengatasi masalah ini melalui berbagai pelatihan dan kebijakan baru, tetapi hasilnya belum memuaskan.
- peneliti : Apakah latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai?
- ZN : latar belakang pendidikan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan biasanya lebih cepat beradaptasi dengan tugas-tugas teknis dan administratif. Namun, pengalaman kerja dan pelatihan yang diberikan di tempat kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka.
- peneliti : Apakah ada program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?
- ZN : iya, kami memiliki beberapa program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap tahun, kami mengadakan pelatihan teknis dan non-teknis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Kami juga mendorong pegawai untuk mengikuti

- seminar dan workshop di bidang terkait.
- peneliti : Bagaimana Anda mendefinisikan kinerja yang sukses di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?
- ZN : Kinerja yang sukses bagi kami di UPT ini mencakup beberapa aspek. Pertama, kualitas pekerjaan yang tinggi sangat penting. Kami mengharapkan setiap pegawai untuk memberikan hasil yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
- peneliti : Bagaimana anda menilai lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng?
- ZN : Menurut saya, lingkungan kerja di sini masih perlu banyak perbaikan. Ada beberapa masalah terkait komunikasi yang menghambat pelaksanaan tugas di lapangan. Selain itu, fasilitas pendukung seperti kendaraan operasional dan alat kerja juga masih kurang memadai. Hal ini tentunya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja kami
- peneliti : Apakah pegawai menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan?
- ZN : Saya merasa cukup menguasai sebagian besar tugas yang diberikan. Namun, ada beberapa aspek teknis yang masih memerlukan pendalaman lebih lanjut.
- peneliti : Apakah pegawai di kantor upt ini bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan?
- ZN : Kami menyadari adanya masalah dengan kepatuhan terhadap jam kerja. Meskipun sudah ada aturan yang jelas, pelaksanaannya masih kurang efektif. Kami sedang mencari solusi untuk memperbaiki sistem absensi

Lampiran 6 Transkrip Wawancara A

- Peneliti : Apakah kinerja pegawai sudah sesuai standar penilaian kinerja yang tertuang dalam SKP (sasaran kinerja pegawai) dan PPK (penilaian perilaku kinerja)?
- A : Belum sepenuhnya, Masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya masih dibawah standar SKP, terutama dalam hal pencapaian target bulanan. Selain itu, perilaku kerja seperti disiplin dan inisiatif juga masih perlu ditingkatkan.
- Peneliti : Apakah pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan sudah disiplin dengan baik?
- A : Saya harus mengakui bahwa kedisiplinan di sini belum optimal. Banyak teman kerja yang sering datang terlambat atau mengambil istirahat lebih lama dari yang diperbolehkan. Ini jelas mempengaruhi produktivitas dan suasana kerja di kantor
- Peneliti : Apakah latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai?
- A : Menurut saya, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh, tetapi tidak sepenuhnya menentukan kinerja. Banyak rekan kerja yang memiliki pendidikan yang baik, tetapi masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang spesifik. Sebaliknya, ada juga pegawai dengan pendidikan yang kurang relevan namun memiliki kemampuan belajar yang cepat dan kinerja yang baik
- Peneliti : Apakah ada program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?
- A : Iya ada, dan saya pikir program tersebut sangat bermanfaat. Kami sering mengikuti pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan manajerial
- Peneliti : Bagaimana Anda mendefinisikan kinerja yang sukses di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?
- A : Kinerja yang sukses menurut saya mencakup beberapa hal. Pertama-tama, kemampuan untuk mengelola proyek dengan

efisien dan mencapai hasil yang diharapkan adalah kuncinya.

Peneliti : Bagaimana anda menilai lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng?

A : Saya menilai lingkungan kerja di sini masih kurang baik. Meskipun rekan kerja cukup mendukung, terkadang beban kerja terasa terlalu berat dan tidak merata di antara pegawai. ada beberapa kekurangan dalam hal fasilitas, seperti peralatan kerja yang sudah lama dan ruang kerja yang kurang nyaman.

Peneliti : Apakah pegawai menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan?

A : Ya, saya merasa cukup menguasai bidang yang diberikan. Saya telah bekerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng ini selama lebih dari 32 tahun, dan selama waktu itu, saya telah menerima berbagai pelatihan dan mengikuti berbagai seminar yang relevan dengan pekerjaan saya. Selain itu, pengalaman sehari-hari dalam menangani masalah teknis di lapangan sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi saya.

Peneliti : Apakah pegawai di kantor upt ini bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan?

A : Secara umum, banyak pegawai yang datang tepat waktu, namun ada juga yang sering datang terlambat atau pulang lebih awal. Kami memiliki sistem absensi, tapi sayangnya, kontrol dan penegakan aturannya masih kurang ketat.

Lampiran 7 Transkrip Wawancara AS

- Peneliti : Apakah kinerja pegawai sudah sesuai standar penilaian kinerja yang tertuang dalam SKP (sasaran kinerja pegawai) dan PPK (penilaian perilaku kinerja)?
- AS : Tidak semua pegawai memenuhi standar, Karna ada beberapa pegawai yang masih kesulitan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP. Sedangkan perilaku kerjanya, masih banyak yang belum disiplin dan susah diajak kerja sama
- Peneliti : Apakah pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan sudah disiplin dengan baik?
- AS : Tingkat disiplin di kantor ini masih harus ditingkatkan. Banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja dan sering terlambat. Selain itu, dalam hal penyelesaian tugas, banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu karena kurangnya kedisiplinan dalam mengatur waktu.
- Peneliti : Apakah latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai?
- AS : Ya, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh. Pegawai dengan pendidikan yang sesuai sering kali lebih siap dalam menghadapi tugas teknis dan administratif. Namun, saya juga melihat bahwa mereka yang rajin belajar dan berusaha keras, meskipun pendidikannya kurang relevan, dapat mencapai kinerja yang baik melalui pengalaman dan pelatihan di sini.
- Peneliti : Apakah ada program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?
- AS : kami memiliki beragam program pelatihan yang ditawarkan kepada pegawai di UPT ini. Program-program ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan keterampilan manajerial. Kami percaya bahwa melalui pelatihan yang tepat, pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.

- Peneliti : Bagaimana Anda mendefinisikan kinerja yang sukses di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?
- AS : Menurut saya, kinerja yang sukses berarti dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menangani masalah atau proyek juga merupakan bagian penting dari kinerja yang sukses.
- Peneliti : Bagaimana anda menilai lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng?
- AS : lingkungan kerja disini kurang memadai. Ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan, seperti fasilitas yang kurang lengkap. Hal ini membuat kami kesulitan dalam menjalankan tugas dengan optimal dan mempengaruhi kinerja kami secara keseluruhan.
- Peneliti : Apakah pegawai menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan?
- AS : Dalam hal tugas yang saya tangani, saya merasa sangat menguasai bidang saya. Pekerjaan saya lebih banyak berhubungan dengan dokumentasi dan manajemen data, yang mana sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja saya sebelumnya. Namun, untuk aspek teknis yang lebih mendalam.
- Peneliti : Apakah pegawai di kantor upt ini bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan?
- AS : Jam kerja seharusnya jelas dan diikuti, tapi realitanya tidak selalu begitu. Beberapa rekan kerja saya sering memanfaatkan waktu istirahat lebih lama dari yang seharusnya atau meninggalkan kantor untuk urusan pribadi tanpa pengawasan yang memadai.

Lampiran 8 Hasil Reduksi Data

Dampak Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng di Kabupaten Bantaeng, dibagi menjadi 2 yaitu dampak Positif dan negatif.

Dampak positif Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng di Kabupaten Bantaeng mencakup : (a) Peningkatan efisiensi dan produktivitas (b) Peningkatan Kualitas Pelayanan (c) Pemanfaatan Sumber daya yang Optimal (d) Motivasi dan Penghargaan (e) Keseimbangan beban kerja (f) Pengembangan Karir pegawai

Dampak negatif Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng di Kabupaten Bantaeng mencakup : (a) penurunan motivasi kerja (b) kehilangan pegawai berpengalaman (c) Stres dan beban kerja yang berlebihan (d) resistensi terhadap perubahan

Sub Fokus	Deskripsi
Dampak Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng di Kabupaten Bantaeng, dibagi menjadi 2 yaitu dampak Positif dan negatif.	
Dampak positif Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng di Kabupaten Bantaeng	
1. Peningkatan efisiensi dan produktivitas	Dengan analisis dan optimalisasi beban kerja, setiap pegawai dapat bekerja lebih efisien sesuai dengan kapasitas dan keahliannya, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan unit.
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan	Pelatihan dan pengembangan pegawai dapat meningkatkan

	kompetensi mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
3. Pemanfaatan Sumber daya yang Optimal	Proses kerja yang dioptimalkan mengurangi kegiatan yang tidak bernilai tambah, sehingga sumber daya dapat dialokasikan dengan lebih efektif.
4. Motivasi dan Penghargaan	Program insentif dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai yang berkinerja tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.
5. Keseimbangan beban kerja	Reduksi daya yang dilakukan dengan cermat dapat menciptakan keseimbangan beban kerja yang lebih adil di antara pegawai, mengurangi kejenuhan dan meningkatkan kepuasan kerja.
6. Pengembangan Karir pegawai	Kesempatan pelatihan dan pengembangan memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan karir mereka, yang dapat meningkatkan keterampilan dan kesiapan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar.
Dampak negatif Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng di Kabupaten Bantaeng	
1. penurunan motivasi kerja	a) Pegawai yang merasa terbebani oleh penilaian kinerja yang

	<p>ketat atau merasa tidak dihargai mungkin mengalami penurunan motivasi kerja.</p> <p>b) Ketidakpuasan terhadap hasil evaluasi atau kebijakan reduksi dapat memicu resistensi dan konflik di lingkungan kerja.</p>
2. kehilangan pegawai berpengalaman	<p>Pegawai yang merasa tertekan atau tidak puas dengan kondisi kerja setelah implementasi kebijakan reduksi mungkin memilih untuk pindah atau resign, sehingga kehilangan pegawai yang sudah berpengalaman.</p>
3. Stres dan beban kerja yang berlebihan	<p>Jika reduksi daya tidak dilakukan dengan tepat, beberapa pegawai mungkin akan mengalami peningkatan beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan stres dan penurunan kualitas kerja.</p>
4. resistensi terhadap perubahan	<p>Pegawai yang sudah terbiasa dengan cara kerja lama mungkin menunjukkan resistensi terhadap perubahan proses kerja, terutama jika tidak dilibatkan dalam penyusunan rencana perubahan.</p>

1. Coding *Key Informan* 1

ZN : Zulfan Nasution SE.

A : Asmiwati

AS : Agus Sakim SH.

Wawancara Key Informan 1

Nama : Zulfan Nasution SE.

Kode : ZN

Status : Kepala Seksi Subbagian Sarana Prasarana.

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulis
F	Secara keseluruhan, kinerja pegawai belum memenuhi standar yang tertuang dalam SKP dan PPK. Karna masih banyak pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, dan masalah perilaku kerja yang harus diperbaiki	3	ZN/F/1/3
F	Secara umum, tingkat disiplin di kantor kami masih perlu banyak perbaikan. Karena masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Kami sedang berusaha untuk mengatasi masalah ini melalui berbagai pelatihan dan kebijakan baru, tetapi hasilnya belum memuaskan.	7	ZN/F/1/7
F	latar belakang pendidikan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan biasanya lebih cepat beradaptasi dengan tugas-tugas teknis dan administratif. Namun, pengalaman kerja dan pelatihan yang diberikan di tempat kerja juga	15	ZN/F/1/15

	sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka.		
F	iya, kami memiliki beberapa program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap tahun, kami mengadakan pelatihan teknis dan non-teknis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Kami juga mendorong pegawai untuk mengikuti seminar dan workshop di bidang terkait.	21	ZN/F/1/21
F	Kinerja yang sukses bagi kami di UPT ini mencakup beberapa aspek. Pertama, kualitas pekerjaan yang tinggi sangat penting. Kami mengharapkan setiap pegawai untuk memberikan hasil yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	26	ZN/F/1/26
F	Menurut saya, lingkungan kerja di sini masih perlu banyak perbaikan. Ada beberapa masalah terkait komunikasi yang menghambat pelaksanaan tugas di lapangan. Selain itu, fasilitas pendukung seperti kendaraan operasional dan alat kerja juga masih kurang memadai. Hal ini tentunya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja kami	33	ZN/F/1/33
F	Saya merasa cukup menguasai sebagian besar tugas yang diberikan. Namun, ada beberapa aspek teknis yang masih memerlukan pendalaman lebih lanjut.	37	ZN/F/1/37
F	Kami menyadari adanya masalah dengan kepatuhan terhadap jam kerja. Meskipun	39	ZN/F/1/39

	sudah ada aturan yang jelas, pelaksanaannya masih kurang efektif. Kami sedang mencari solusi untuk memperbaiki sistem absensi		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Wawancara Key Informan 2

Nama : Asmiwati

Kode : A

Status : Teknis Terminal

Kode	Data Wawamcara	Baris	Penulis
F	Belum sepenuhnya, Masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya masih dibawah standar SKP, terutama dalam hal pencapaian target bulanan. Selain itu, perilaku kerja seperti disiplin dan inisiatif juga masih perlu ditingkatkan	4	A/F/2/4
F	Saya harus mengakui bahwa kedisiplinan di sini belum optimal. Banyak teman kerja yang sering datang terlambat atau mengambil istirahat lebih lama dari yang diperbolehkan. Ini jelas mempengaruhi produktivitas dan suasana kerja di kantor	7	A/F/2/7
F	Menurut saya, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh, tetapi tidak sepenuhnya menentukan kinerja. Banyak rekan kerja yang memiliki pendidikan yang baik, tetapi masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang spesifik. Sebaliknya, ada juga pegawai dengan pendidikan yang kurang relevan namun	10	A/F/2/10

	memiliki kemampuan belajar yang cepat dan kinerja yang baik		
F	Iya ada, dan saya pikir program tersebut sangat bermanfaat. Kami sering mengikuti pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan manajerial.	15	A/F/2/15
F	Kinerja yang sukses menurut saya mencakup beberapa hal. Pertama-tama, kemampuan untuk mengelola proyek dengan efisien dan mencapai hasil yang diharapkan adalah kuncinya.	19	A/F/2/19
F	Saya menilai lingkungan kerja di sini masih kurang baik. Meskipun rekan kerja cukup mendukung, terkadang beban kerja terasa terlalu berat dan tidak merata di antara pegawai. Ada beberapa kekurangan dalam hal fasilitas, seperti peralatan kerja yang sudah lama dan ruang kerja yang kurang nyaman.	24	A/F/2/24
F	Ya, saya merasa cukup menguasai bidang yang diberikan. Saya telah bekerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng ini selama lebih dari 32 tahun, dan selama waktu itu, saya telah menerima berbagai pelatihan dan mengikuti berbagai seminar yang relevan dengan pekerjaan saya. Selain itu, pengalaman sehari-hari dalam menangani masalah teknis di lapangan sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi saya.	27	A/F/2/27
F	Secara umum, banyak pegawai yang datang tepat waktu, namun ada juga yang sering	30	A/F/2/30

	<p>datang terlambat atau pulang lebih awal.</p> <p>Kami memiliki sistem absensi, tapi sayangnya, kontrol dan penegakan aturannya masih kurang ketat.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Wawancara Kay Informan 3

Nama : Agung Salim SH.

Kode : AS

Status : Pengelola Terminal

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulis
F	<p>Tidak semua pegawai memenuhi standar, Karna ada beberapa pegawai yang masih kesulitan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP. Sedangkan perilaku kerjanya, masih banyak yang belum disiplin dan susah diajak kerja sama</p>	3	AS/F/3/3
F	<p>Tingkat disiplin di kantor ini masih harus ditingkatkan. Banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja dan sering terlambat. Selain itu, dalam hal penyelesaian tugas, banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu karena kurangnya kedisiplinan dalam mengatur waktu.</p>	7	AS/F/3/7
F	<p>Ya, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh. Pegawai dengan pendidikan yang sesuai sering kali lebih siap dalam menghadapi tugas teknis dan administratif. Namun, saya juga melihat bahwa mereka yang rajin belajar dan berusaha keras, meskipun pendidikannya kurang relevan,</p>	12	AS/F/3/12

	dapat mencapai kinerja yang baik melalui pengalaman dan pelatihan di sini.		
F	kami memiliki beragam program pelatihan yang ditawarkan kepada pegawai di UPT ini. Program-program ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan keterampilan manajerial. Kami percaya bahwa melalui pelatihan yang tepat, pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi	16	AS/F/3/16
F	Menurut saya, kinerja yang sukses berarti dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menangani masalah atau proyek juga merupakan bagian penting dari kinerja yang sukses.	19	AS/F/3/19
F	lingkungan kerja disini kurang memadai. Ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan, seperti fasilitas yang kurang lengkap. Hal ini membuat kami kesulitan dalam menjalankan tugas dengan optimal dan mempengaruhi kinerja kami secara keseluruhan	24	AS/F/3/24
F	Dalam hal tugas yang saya tangani, saya merasa sangat menguasai bidang saya. Pekerjaan saya lebih banyak berhubungan dengan dokumentasi dan manajemen data, yang mana sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja saya sebelumnya. Namun, untuk aspek teknis yang lebih mendalam	27	AS/F/3/27
F	Jam kerja seharusnya jelas dan diikuti, tapi	33	AS/F/3/33

	realitanya tidak selalu begitu. Beberapa rekan kerja saya sering memanfaatkan waktu istirahat lebih lama dari yang seharusnya atau meninggalkan kantor untuk urusan pribadi tanpa pengawasan yang memadai		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



Lampiran 10 Penarikan Kesimpulan

Pertanyaan	Sumber data	Jawaban	Kesimpulan
Apakah kinerja pegawai sudah sesuai standar penilaian kinerja yang tertuang dalam SKP (sasaran kinerja pegawai) dan PPK (penilaian perilaku kinerja)?	Wawancara pegawai/ZN/29 April 2024	Secara keseluruhan, kinerja pegawai belum memenuhi standar yang tertuang dalam SKP dan PPK. Karna masih banyak pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, dan masalah perilaku kerja yang harus diperbaiki.	kinerja pegawai UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng belum optimal, karna masih banyaknya pegawai yang belum memenuhi standar SKP dan PPK, Dimana SKP dan PPK inilah yang menentukan standar kinerja pegawai tersebut.
	Wawancara pegawai/A/29 April 2024	Belum sepenuhnya, Masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya masih dibawah standar SKP, terutama dalam hal pencapaian target bulanan. Selain itu, perilaku kerja seperti disiplin dan inisiatif juga masih perlu ditingkatkan.	Oleh karna itu, diperlukan, kesadaran masing-masing pegawai agar bisa mencapai target yang tertuang dalam SKP dan PPK
	Wawancara pegawai/AS/29 april 2024	Tidak semua pegawai memenuhi standar, Karna ada beberapa pegawai yang masih kesulitan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP. Sedangkan	

		perilaku kerjanya, masih banyak yang belum disiplin dan susah diajak kerja sama	
Apakah pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan sudah disiplin dengan baik?	Wawancara pegawai/ZN/29 April 2024	Secara umum, tingkat disiplin di kantor kami masih perlu banyak perbaikan. Karena masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Kami sedang berusaha untuk mengatasi masalah ini melalui berbagai pelatihan dan kebijakan baru, tetapi hasilnya belum memuaskan	tingkat disiplin pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan masih memerlukan banyak perbaikan. Banyak pegawai sering datang terlambat, tidak mematuhi jam kerja, dan tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Masalah ini berdampak negatif pada produktivitas dan suasana kerja di kantor. Meskipun upaya telah dilakukan
	Wawancara pegawai/A/29 April 2024	Saya harus mengakui bahwa kedisiplinan di sini belum optimal. Banyak teman kerja yang sering datang terlambat atau mengambil istirahat lebih lama dari yang diperbolehkan. Ini jelas mempengaruhi produktivitas dan suasana kerja di kantor	melalui pelatihan dan kebijakan baru, hasilnya masih belum memuaskan. Kedisiplinan dalam mengatur waktu dan menyelesaikan tugas juga masih rendah, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

	Wawancara pegawai/AS/29 april 2024	Tingkat disiplin di kantor ini masih harus ditingkatkan. Banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja dan sering terlambat. Selain itu, dalam hal penyelesaian tugas, banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu karena kurangnya kedisiplinan dalam mengatur waktu	
Apakah latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai?	Wawancara pegawai/ZN/29 April 2024	latar belakang pendidikan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan biasanya lebih cepat beradaptasi dengan tugas-tugas teknis dan administratif. Namun, pengalaman kerja dan pelatihan yang diberikan di tempat kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka.	atar belakang pendidikan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan biasanya lebih cepat beradaptasi dengan tugas-tugas teknis dan administratif, dan sering kali lebih siap menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Namun, pendidikan

	<p>Wawancara pegawai/A/29 April 2024</p>	<p>Menurut saya, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh, tetapi tidak sepenuhnya menentukan kinerja. Banyak rekan kerja yang memiliki pendidikan yang baik, tetapi masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang spesifik. Sebaliknya, ada juga pegawai dengan pendidikan yang kurang relevan namun memiliki kemampuan belajar yang cepat dan kinerja yang baik</p>	<p>bukanlah satu-satunya faktor penentu kinerja. Pengalaman kerja, kemampuan belajar, dan pelatihan yang diberikan di tempat kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bahkan pegawai dengan latar belakang pendidikan yang kurang relevan dapat menunjukkan kinerja yang baik jika mereka rajin belajar dan berusaha keras.</p>
	<p>Wawancara pegawai/AS/29 april 2024</p>	<p>Ya, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh. Pegawai dengan pendidikan yang sesuai sering kali lebih siap dalam menghadapi tugas teknis dan administratif. Namun, saya juga melihat bahwa mereka yang rajin belajar dan berusaha keras,</p>	

		meskipun pendidikannya kurang relevan, dapat mencapai kinerja yang baik melalui pengalaman dan pelatihan di sini	
Apakah ada program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?	Wawancara pegawai/ZN/29 April 2024	iya, kami memiliki beberapa program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap tahun, kami mengadakan pelatihan teknis dan non-teknis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Kami juga mendorong pegawai untuk mengikuti seminar dan workshop di bidang terkait	UPT Sarana Prasarana Perhubungan memiliki program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap tahun, diadakan berbagai pelatihan teknis dan non-teknis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Selain itu, pegawai juga didorong untuk mengikuti seminar dan workshop di bidang terkait.
	Wawancara pegawai/A/29 April 2024	iya ada, dan saya pikir program tersebut sangat bermanfaat. Kami sering mengikuti pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan manajerial	Program-program ini mencakup pengembangan keterampilan teknis dan manajerial, yang dianggap sangat bermanfaat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta kontribusi pegawai
	Wawancara	kami memiliki	

	pegawai/AS/29 april 2024	beragam program pelatihan yang ditawarkan kepada pegawai di UPT ini. Program-program ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan keterampilan manajerial. Kami percaya bahwa melalui pelatihan yang tepat, pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi	terhadap organisasi.
Bagaimana Anda mendefinisikan kinerja yang sukses di UPT Sarana Prasarana Perhubungan?	Wawancara pegawai/ZN/29 April 2024	Kinerja yang sukses bagi kami di UPT ini mencakup beberapa aspek. Pertama, kualitas pekerjaan yang tinggi sangat penting. Kami mengharapkan setiap pegawai untuk memberikan hasil yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	kinerja yang sukses di UPT Sarana Prasarana Perhubungan mencakup beberapa aspek penting. Pertama, kualitas pekerjaan yang tinggi dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sangatlah penting. Kedua, kemampuan untuk mengelola proyek secara efisien dan mencapai hasil yang diharapkan menjadi kunci
	Wawancara pegawai/A/29	Kinerja yang sukses menurut	

	April 2024	saya mencakup beberapa hal. Pertama-tama, kemampuan untuk mengelola proyek dengan efisien dan mencapai hasil yang diharapkan adalah kuncinya	keberhasilan. Selain itu, menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menangani
	Wawancara pegawai/AS/29 april 2024	Menurut saya, kinerja yang sukses berarti dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menangani masalah atau proyek juga merupakan bagian penting dari kinerja yang sukses.	masalah atau proyek juga merupakan bagian integral dari definisi kinerja yang sukses di UPT ini.
Bagaimana anda menilai lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng?	Wawancara pegawai/ZN/29 April 2024	Menurut saya, lingkungan kerja di sini masih perlu banyak perbaikan. Ada beberapa masalah terkait komunikasi yang menghambat pelaksanaan tugas di lapangan. Selain itu, fasilitas pendukung seperti kendaraan operasional dan alat kerja juga	lingkungan kerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng masih memerlukan banyak perbaikan. Masalah utama yang dihadapi termasuk komunikasi yang kurang efektif, fasilitas pendukung yang

		masih kurang memadai. Hal ini tentunya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja kami	tidak memadai seperti kendaraan operasional dan alat kerja, serta peralatan kerja yang sudah lama dan ruang kerja yang kurang nyaman.
	Wawancara pegawai/A/29 April 2024	Saya menilai lingkungan kerja di sini masih kurang baik. Meskipun rekan kerja cukup mendukung, terkadang beban kerja terasa terlalu berat dan tidak merata di antara pegawai. ada beberapa kekurangan dalam hal fasilitas, seperti peralatan kerja yang sudah lama dan ruang kerja yang kurang nyaman.	Meskipun ada dukungan dari rekan kerja, beban kerja yang tidak merata juga menjadi masalah. Semua faktor ini mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, serta kinerja mereka secara keseluruhan.
	Wawancara pegawai/AS/29 april 2024	lingkungan kerja disini kurang memadai. Ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan, seperti fasilitas yang kurang lengkap. Hal ini membuat kami kesulitan dalam menjalankan tugas dengan optimal dan	

		mempengaruhi kinerja kami secara keseluruhan.	
Apakah pegawai menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan?	Wawancara pegawai/ZN/29 April 2024	Saya merasa cukup menguasai sebagian besar tugas yang diberikan. Namun, ada beberapa aspek teknis yang masih memerlukan pendalaman lebih lanjut.	Pegawai di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng umumnya menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Pegawai merasa cukup kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka, terutama yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Sebagian besar pegawai merasa terbantu oleh pengalaman sehari-hari dan pelatihan yang telah mereka terima selama bertahun-tahun bekerja. Namun, ada beberapa aspek teknis yang masih memerlukan pendalaman lebih lanjut bagi beberapa pegawai untuk mencapai pemahaman yang
	Wawancara pegawai/A/29 April 2024	Ya, saya merasa cukup menguasai bidang yang diberikan. Saya telah bekerja di UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng ini selama lebih dari 32 tahun, dan selama waktu itu, saya telah menerima berbagai pelatihan dan mengikuti berbagai seminar yang relevan dengan pekerjaan saya. Selain itu, pengalaman sehari-hari dalam menangani masalah teknis di lapangan sangat membantu dalam	

		meningkatkan kompetensi saya.	lebih mendalam.
	Wawancara pegawai/AS/29 april 2024	Dalam hal tugas yang saya tangani, saya merasa sangat menguasai bidang saya. Pekerjaan saya lebih banyak berhubungan dengan dokumentasi dan manajemen data, yang mana sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja saya sebelumnya. Namun, untuk aspek teknis yang lebih mendalam.	
Apakah pegawai di kantor upt ini bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan?	Wawancara pegawai/ZN/29 April 2024	Kami menyadari adanya masalah dengan kepatuhan terhadap jam kerja. Meskipun sudah ada aturan yang jelas, pelaksanaannya masih kurang efektif. Kami sedang mencari solusi untuk memperbaiki sistem absensi.	pegawai di kantor UPT Sarana Prasarana Perhubungan dan LLAJ Wilayah 1 Bantaeng tidak sepenuhnya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Meskipun ada aturan yang jelas dan sistem absensi yang diterapkan,
	Wawancara pegawai/A/29 April 2024	Secara umum, banyak pegawai yang datang tepat waktu, namun ada juga yang sering datang	pelaksanaannya masih kurang efektif dan kontrol serta penegakan aturannya kurang

		<p>terlambat atau pulang lebih awal. Kami memiliki sistem absensi, tapi sayangnya, kontrol dan penegakan aturannya masih kurang ketat.</p>	<p>ketat. Beberapa pegawai sering datang terlambat, pulang lebih awal, atau memanfaatkan waktu istirahat lebih lama dari yang seharusnya.</p>
	<p>Wawancara pegawai/AS/29 april 2024</p>	<p>Jam kerja seharusnya jelas dan diikuti, tapi realitanya tidak selalu begitu. Beberapa rekan kerja saya sering memanfaatkan waktu istirahat lebih lama dari yang seharusnya atau meninggalkan kantor untuk urusan pribadi tanpa pengawasan yang memadai.</p>	<p>Masalah ini menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan dalam sistem absensi dan pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan.</p>

Lampiran 11 Dokumentasi

Wawancara Dengan Kepala Seksi Sarana Prasarana Perhubungan
29 April 2024 (Zulfan Nasution.SE , 51 Tahun)



Wawancara dengan Pegawai UPT
29 April 2024
(Asmiwati, 57 Tahun)



Wawancara dengan Pegawai UPT
29 April 2024
(Agus Salim. SH , 46 Tahun)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUALITATIF

NAMA MAHASISWA	Fikri Arzadilla			
NIM	105721112920			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis sarana Prasarana perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Wilayah 1 Bantaeng			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Hj. Naidah S.E., M.Si			
NAMA VALIDATOR	DR. Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Pedoman wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya		Sdh dapat ACC	
2	Hasil verbatim dan coding wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya		Sdh dapat ACC	
3	Hasil Uji Keabsahan Data		Sdh dapat ACC	
4	Hasil deskripsi penelitian		Sdh dapat ACC	
5	Dokumentasi penelitian (rekaman wawancara/foto/dokumentasi lainnya)		Sdh dapat ACC	
6	Hasil analisis		Sdh dapat ACC	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



Dipindai dengan CamScanner



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		FIKRI ARZADILLA		
NIM		105721112920		
PROGRAM STUDI		Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar		
JUDUL SKRIPSI		Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Sarana Prasarana Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Wilyah 1 Bantaeng Di Kabupaten Bantaeng		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Hj Naidah, S.E., M.Si		
NAMA VALIDATOR		Aulia, S.E., M.Si.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	*Paraf
1	Abstrak	29/ Juni / 2024		

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Fikri Arzadilla

Nim : 105721112920

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 24 Juni 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nuzulinda H. H. S. P.
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Fikri Arzadilla
105721112920
by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 07:01PM (UTC+0700)
Submission ID: 2406243249
File name: BAB_I_Fikri.docx (20.89K)
Word count: 893
Character count: 5948

BAB I Fikri Arzadilla 105721112920

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

6%

2

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

3%

3

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

2%

Exclude quotes OnExclude bibliography OnExclude matches < 2%

BAB II Fikri Arzadilla

105721112920

by Tahap Tutup

Submission date: 23-Jun-2024 11:40AM (UTC+0700)

Submission ID: 2406982429

File name: BAB_II_Fikri.docx (47.95K)

Word count: 3388

Character count: 22911

BAB II Fikri Arzadilla 105721112920

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.upnjatim.ac.id Internet Source	7%
2	repository.uir.ac.id Internet Source	4%
3	jurnal.stieww.ac.id Internet Source	4%
4	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	3%
5	jptam.org Internet Source	2%
6	jurnal2.untagsmg.ac.id Internet Source	2%
7	Submitted to ppmsom Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB III Fikri Arzadilla
105721112920
by Tahap Tutup

Submission date: 23-Jun-2024 09:38AM (UTC+0700)
Submission ID: 2406936094
File name: BAB_III_fikri.docx (22.26K)
Word count: 993
Character count: 6645

AB III Fikri Arzadilla 105721112920

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	2%
2	Submitted to Landmark University Student Paper	2%
3	adoc.pub Internet Source	2%
4	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II Student Paper	2%
5	Satria Adhitama. "TINJAUAN TERHADAP PENGAWASAN PELAKSANAAN SUBKONTRAK BARANG IMPOR DARI KAWASAN BERIKAT KE TEMPAT LAIN DALAM DAERAH PABEAN DENGAN JAMINAN PADA WILAYAH KERJA KPPBC TMP A BANDUNG", JURNAL PERSPEKTIF BEA DAN CUKAI, 2019 Publication	2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

BAB IV Fikri Arzadilla

105721112920

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Jun-2024 07:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406243664

File name: BAB_IV_Fikri.docx (27.38K)

Word count: 3521

Character count: 22599

BAB IV Fikri Arzadilla 105721112920

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

text-id.123dok.com
Internet Source



2%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB V Fikri Arzadilla

105721112920

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 07:03PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406243748

File name: BAB_V_Fikri.docx (15.26K)

Word count: 256

Character count: 1677

AB V Fikri Arzadilla 105721112920

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.iainponorogo.ac.id
Internet Source



5%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BIOGRAFI PENULIS



FIKRI ARZADILLA, Panggilan PIKKI lahir di Bantaeng pada tanggal 04 JULI 2002 dari pasangan suami istri Basri mas'ud dan Asmiwati. Peneliti adalah anak ke-2 dari 2 Bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan T.A.Gani, Kab Bantaeng, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam Pendidikan di SD Inpres Tappanjeng Pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 2 Bissappu pada tahun 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 1 Bantaeng dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.