

EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN ESSANG SELATAN KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

SRIA LARENGGAM

MARTHA OGOTAM

DEYSI LIVI TAMPONGANGOY

abstract: The quality of human resources of the State Civil Apparatus in government agencies is one of the factors to improve the productivity of an organization's performance or organization, therefore, it is necessary human resources who have high competence professionalism as this will be able to support the improvement of civil servant performance. Professionalism in accordance with the competence, work rules and rank levels assigned to the position and other objective conditions without distinction of sex, race, race, race or class. The implementation of staff coaching can be a process of change from untrained employees transformed into employees-employees can now be developed to assume new responsibilities. To measure the success or failure of the program implemented then required the assessment and evaluation systematically. To measure performance, multiple performance measures can be used. Which cover; quantity of work, quality of work, knowledge of work, creativity, cooperation, work inevitability, initiative and personal qualities. This research uses data collection technique that is descriptive qualitative research through data collection technique that is data reduction, data presentation, and conclusion. Performance is a manifestation of the ability and success of an organization in carrying out its duties and functions. In this research, the performance of State Civil Apparatus in South Essang District office of Talaud Islands Regency is seen from the performance indicators, namely: job quantity, job quality, job knowledge, creativity, cooperation, firmness in work, initiative personal quality.

Keywords: performance Evaluation of State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.

Dalam implementasinya, pemerintah mengeluarkan peraturan yaitu PP No. 46 Tahun 2011 tersebut dinyatakan "Bahwa dalam rangka usaha menjamin obyektivitas dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara berdasarkan system karier dan system prestasi kerja, di pandang perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Aparatur sipil Negara.

Lebih lanjut UU No. 5 Tahun 2014 di nyatakan bahwa pengangkatan Aparatur Sipil Negara

dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, pranata kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan. Pelaksanaan Pembinaan pegawai dapat menjadi proses perubahan dari pegawai-pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan sekarang dapat dikembangkan untuk memikul tanggung jawab baru. Untuk mengukur sukses atau tidaknya program yang dilaksanakan maka diperlukan adanya penilaian dan evaluasi secara sistematis.

Kecamatan sebagai instansi pelayanan public dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintahan yang baik (good governance).

Di Kantor Kecamatan Essang Selatan Kabupaten Kepulauan Talaud, masalah yang

ditemukan dimana pegawai terlambat ke kantor, dan keterbatasan pegawai, kurangnya inisiatif dalam memberikan gagasan dalam penyelesaian permasalahan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh instansi pemerintah dalam hal ini seperti Kantor Kecamatan Essang Selatan Kab. Kep. Talaud merupakan hal yang penting, sehingga melalui Evaluasi Kinerja terhadap Aparatur Sipil Negara di harapkan dapat mendorong tercapainya efektivitas proses kinerja Aparatur di Kantor Kecamatan Essang Selatan Kab. Kep. Talaud.

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah di kemukakan diatas, maka penulis berminat dan tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Essang Selatan Kabupaten Kepulauan Talaud”**

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Evaluasi Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2000) kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan kemampuan kerja. Namun demikian, padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja yaitu “performance”. Menurut Prawirosentono (1999) ‘‘ performance’’ atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Simanjuntak (2005) evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau kelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan. Simamora (2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily (1992), mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil.

Gibson (1990) dalam Harbani Pasolong (2010) mengatakan bahwa kinerja seorang ditentukan

oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Soedjono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkansesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, Faustino Cardoso (2000). Kinerja diartikan sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu.

Di dalam buku *system Administrasi Negara Republik Indonesia* (LAN, 2003), penilaian kinerja adalah salah satu tahapan penting dalam siklus pembangunan sumber daya manusia, baik sector publik maupun swasta. Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrument yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang *valid* dan *readable*, maka perlu adanya instrument pengukuran kinerja individu seorang Aparatur. Substansi instrument pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan dapat di ukur, yaitu meliputi:

1. Prestasi Kerja (Achievement)
Yaitu hasil kerja Aparatur dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian (Skill)
Yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh Aparatur dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.
3. Perilaku (attitude)
Yaitu sikap atau tingkah laku Aparatur yang melekat pada dirinya dan dibawah dalam tugas-tugasnya. Perilaku disini mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan (leadership)
Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk dalam hal pengawasan.

Konsep Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dapat dikutip beberapa pengertian untuk menyamakan persepsi dan interpretasi tentang istilah-istilah kepegawaian sebagai berikut:

1. Aparatur sipil

Adalah “setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku”. Aparatur sipil terdiri atas: (1) Aparatur Sipil Negara, (2) Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan (3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sedangkan Aparatur Sipil Negara terbagi dua, yaitu: (1) Aparatur Sipil Pusat, (2) Aparatur Sipil Daerah.

2. Aparatur Sipil Pusat

Adalah “Aparatur Sipil Negara yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non-Departemen, kesekretarian Lembaga Tinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi, Kabupaten, Kota, Kepaniteran pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara Lainnya”.

3. Aparatur Sipil Negara Daerah

“Adalah Aparatur Sipil Negara Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.”

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi, dan jenis data. Sesuai dengan focus penelitian ini ialah evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara. Maka penelitian ini lebih memungkinkan apabila tingkat eksplanasi menggunakan metode kualitatif. mengapa demikian karena jenis penelitian ini yaitu penelitian yang

digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi, (sugiyono : 2014).

Lokasi penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Essang Selatan Kab. Kep. Talaud

Fokus Penelitian

Konsep yang diteliti atau diamati dalam penelitian ini ialah kinerja Aparatur Sipil Negara. Focus penelitian tersebut secara konseptual didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dari Aparatur Sipil Negara kantor kecamatan essang Essang Selatan Kabupaten Kepulauan Talaud untuk mengetahui seberapa produktif Kinerja Aparatur Sipil Negara. Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, kerja sama, keteguhan dalam bekerja, inisiatif dan kualitas pribadi. Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, Faustino Cardoso (2000). Aspek di atas yang akan menjadi tolak ukur Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara.

Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak terlalu mementingkan jumlah informan/responden, tetapi lebih mementingkan content, relevansi, sumber yang benar-benar dapat memberikan informasi, baik mengenai orang, peristiwa, atau hal. Oleh karena itu teknik pengambilan responden/informan yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik purposive sampling atau pengambilan sampel bertujuan.

Menurut ciri-ciri dari sampel bertujuan (purposive sampling) ialah sebagai berikut : (1) sampel tidak di tentukan atau ditarik terlebih dahulu; (2) tujuan memperoleh variasi sebanyak-banyaknya hanya dapat dicapai apabila pemilihan sampel seluruhnya di saring dan dianalisis; (3) pada umumnya setiap sampel dapat sama kegunaanya; dan (4) pada sampel bertujuan seperti ini jumlah sampel ditentukan oleh pertimbangan-pertimbangan informasi yang diperlukan.

Adapun yang menjadi responden/informan dari penelitian ini adalah: Camat di Kecamatan Essang Selatan, 1 orang. Sekretaris Kecamatan, 1 orang. Pegawai Kantor Kecamatan 8 orang dan masyarakat 3 orang.

Untuk jelasnya , jumlah informan dalam penelitian di Kantor kecamatan Essang Selatan Kab, Kep.Talau dapat dilihat pada table 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1 Responden/Informan dari penelitian ini

NO	UNSUR INFORMAN	JUMLAH
1	Camat	1
2	Sekretaris Kecamatan	1
3	Pegawai Kantor Kecamatan	8
4	Masyarakat	3
JUMLAH		13

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Wawancara (Interview). Teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data primer dari responden/informan. Wawancara dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara dengan menggunakan pedoman (interview guide), dan wawancara secara mendalam (indepth interview).
- b. Dokumentasi. Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang telah di olah atau tersedia.

- c. Observasi. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa/fenomena yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka sesuai dengan penelitian ini teknik analisis data ialah analisis deskriptif kualitatif. Dalam hal ini metode atau teknik analisis data yang digunakan ialah model analisis interaktif Miles dan Huberman (1984) yaitu hasil pengumpulan data direduksi. Istilah sebagai merangkum data, memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal-hal penting.

Langkah-langkah dalam analisis data yaitu sebagai berikut.

1. Pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung dengan para informan
2. Reduksi data, mereduksi data berarti merangkum, memilih hak-hak pokok yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data-data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.
3. Penyajian data. Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowhart dan sejenisnya, atau dilakukan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif.
4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temua baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi data gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif ,Hipotesis atau teori.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

1. Kuantitas pekerjaan
Berdasarkan wawancara tersebut dilihat dari indicator kuantitas pekerjaan belum cukup baik dilihat dari penyelesaian pekerjaan masih di rangkap oleh kepala seksi dan staf karna keterbatasan pegawai. Tapi pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan standar kerja dan tupoksi masing-masing.
2. Kualitas pekerjaan
Dari hasil wawancara bisa dilihat bahwa kualitas kerja pegawai sudah baik dilihat dari indicator kualitas pekerjaan.
3. Pengetahuan terhadap pekerjaan
Dari hasil wawancara bisa dilihat bahwa mengenai tugas yang harus diselesaikan segera dan yang berwenang sedang tidak ada di tempat maka tugas diberikan kepada bawahan yang dianggap mampu mengerjakan tugas tersebut. Jadi meski pengetahuan terhadap tupoksi wajib dimiliki pegawai , pegawai pun wajib minimal memahami tupoksi bidang lain untuk sesuatu hal yang dianggap mendesak dan penting.
4. Kreatifitas
Dari wawancara diatas bisa dilihat tidak semua staf berinisiatif memberikan ide dan gagasan dalam penyelesaian permasalahan. Ada berapa staf yang hanya mengikuti kata pimpinan saja dalam menjalankan tugas. ini akan menghambat pekerjaan dan keberhasilan.
5. Kerja sama
Kerjasama antara pegawai sudah baik dilihat dari indicator kerja sama, karena mereka saling mengisi jika ada pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya.
6. Keteguhan dalam pekerjaan
Dari wawancara bisa dilihat bahwa kehadiran pegawai kantor kecamatan Essang selatan sudah cukup baik dilihat dari indicator keteguhan dalam pekerjaan, hanya

saja masih ada pegawai yang terlihat datang diluar jam yang sudah ditentukan.

7. Inisiatif
Bisa dilihat bahwa pegawai sudah memiliki inisiatif dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Ini bisa dilihat dari pegawai yang saling membantu satu sama lain mengerjakan pekerjaan.
8. Kualitas pribadi
Menurut pimpinan keramahan dan melayani merupakan hal yang selalu dia bahas dalam setiap evaluasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Essang Selatan. Camat sendiri sudah mendorong agar supaya selalu mengutamakan keramahan dalam setiap pelayanan public . Jadi dilihat dari indicator kinerja Kualitas Pribadi Sudah baik.

PEMBAHASAN

Kuantitas pekerjaan dalam artian jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan daam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks kinerja pegawai kecamatan, jumlah kerja yang dilaksanakan adalah sebuah acuan tercapainya atau tidaknya target yang ditentukan oleh pimpinan kepada staf. Di Kantor Kecamatan Essang Selatan Pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai standar kerja atau tupoksi masing-masing tapi hanya saja dalam penyelesaian pekerjaan masih dirangkap oleh kepala seksi dan staf karna keterbatasan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan.

Kualitas yang dicapai berdarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya. Hal ini akan menunjukkan sejauh mana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian, selain itu kualitas pekerjaan juga bisa melihat sejauh mana hasil dan pekerjaan yang dilakukan.

Di Kantor Kecamatan Essang Selatan Kualitas kerja pegawai sudah baik dilihat dari indicator kinerja kualitas pekerjaan.

Sejauh mana pengetahuan pegawai mengenai pekerjaan dan keterampilannya, sejauh mana pegawai mengetahui pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja yang telah ditetapkan.

Tugas yang harus diselesaikan segera yang berwenang sedang tidak ada di tempat maka diberika kepada bawahan yang dianggap mampu mengerjakannya. Meski pengetahuan terhadap tupoksi wajib dimiliki pegawai, pegawai pum wajib minimal memahami tupoksi bidang lain.

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan serta tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, biasanya ide dan gagasan akan muncul ketika sedang berlangsungnya rapat antara pimpinan dengan bawahan.

Di Kator Kecamatan tidak semua staf berinisiatif memberikan ide dan gagasan dalam penyelesaian permasalahan. Ada staf yang hanya mengikuti apa kata pimpinan saja dalam menjalankan tugas hal ini yang menghambat pekerja.

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan tujuan bersama. Hakikatnya dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama agar tercipta sebuah harmonisasi dalam pekerjaan untuk tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Di Kantor Kecamatan Essang selatan kerja samanya sudah baik karena pegawai yang ada di kantor Kecamatan saling membantu pekerjaan apabila ada pegawai yang berhalangan hadir.

Kepercayaan untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja sebagai pegawai, hendaknya memiliki keteguhan dalam pekerjaan dan bekerja sepenuhnya hati untuk melayani. Tingkat kehadiran pegawai, penyelesaian pekerjaan serta upaya peningkatan kedisiplinan pegawai merupakan hal yang wajib terlaksana demi terciptanya organisasi yang efektif dalam pencapaian tujuan. Keteguhan dalam pekerjaan dalam hal kerja pegawai sudah baik tapi masih ada pegawai yang datang ke kantor terlambat.

Dalam pekerjaan kita di tuntut untuk melakukan sesuatu yang berbeda setiap harinya untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Hal ini yang dinamakan inisiatif, pegawai harus memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. Karena tanggung jawab dalam pekerjaan menentukan tercapainya tidaknya target yang sudah ditentukan oleh pimpinan.

Di Kantor Kecamatan Essang Selatan inisiatif sudah baik di lihat dari pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, ini bisa dilihat dari pegawai yang saling membantu satu sama lain mengerjakan pekejaan. Menyangkut kepribadian, keramahan dan integritas pribadi. Kualitas pribadi yang dilihat sudah baik dilihat dari sikap dan keramahan pegawai yang baik kepada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja merupakan wujud dari kemampuan dan keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dalam penelitian ini kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Essang Selatan Kabupaten Kepulauan Talaud dilihat dari indicator yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan terhadap pekerjaan, kreativitas, kerjasama, keteguhan dalam bekerja, inisiatif dan kualitas pribadi. Maka di simpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Di ukur dengan kuantitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan belum cukup optimal. Dilihat dari penyelesaian pekerjaan masih di rangkap oleh kepala seksi dan staf. Tapi pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan standar kerja dan tupoksi masing-masing.
2. Di ukur dari Kualitas pekerjaan, kualitas kerja pegawai sudah baik dilihat dari indicator kinerja kualitas pekerjaan.
3. Di ukur dengan pengetahuan terhadap pekerjaan, pengetahuan dalam pekerjaan dan kehadiran Pegawai pada Kantor Kecamatan Essang Selatan sudah cukup baik. Hanya saja masih banyak pegawai yang datang di luar jam kerja , ini akan

- berdampak pada kinerja dari kecamatan itu sendiri.
4. Di ukur dengan kreativitas, kreativitas dan belum optimal kurangnya inisiatif memberikan gagasan dalam penyelesaian permasalahan.
 5. Di ukur dengan Kerjasama, yaitu sudah baik dilihat dari kerja sama pegawai saling membantu pekerjaan, jika ada yang berhalangan hadir.
 6. Di ukur dengan keteguhan dalam pekerjaan, sudah cukup baik, hanya saja masih ada pegawai yang datang ke kantor kesiangan.
 7. Di ukur dengan inisiatif, sudah baik dilihat dari pegawai saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan.
 8. Kualitas pribadi yang dilihat sudah baik, ditunjukkan dari sikap keramahan pegawai yang baik kepada masyarakat.

Saran

Saran dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Essang Selatan Kabupaten Kep. Talaud dilihat dari semua indicator yang dipakai dalam penelitian ini masih dalam kategori cukup baik. Artinya pencapaian kinerja bagi para pegawai masih belum maksimal sehubungan dengan hal tersebut maka hal-hal yang akan di lakukan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut:

1. Harus meningkatkan kuantitas pekerjaan dengan penambahan SDM (Pegawai)
2. Kualitas pekerjaan harus tetap dipertahankan.
3. Perlu teguran dan motivasi dari pimpinan kepada pegawai yang datang terlambat.
4. Perlu dorongan dari pimpinan kepada pegawai dalam memberikan gagasan dalam penyelesaian permasalahan.
5. Kerjasama harus tetap di pertahankan.
6. Harus ada teguran dari pimpinan kepada pegawai yang datang ke kantor terlambat.
7. Inisiatif saling membantu harus tetap di pertahankan.
8. Kualitas atau sikap keramahan pegawai harus tetap di jaga.

DAFTAR PUSTAKA

Gomes, Faustino Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: penerbit Andi Offset.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2000. Jakarta : Balai Pustaka Depdikbud

LAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN.

Miles, M.B. Huberman A.M. 1984. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Pasolong, H. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Makasar. Alfabeta.

Simamora, B. 2003. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta.

Sumanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit FEUI, Jakarta.

Sumber lain :

PP No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja

Undang- Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Penilaian kinerja