



Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi

Volume 15 Nomor 1 Tahun 2025: 82-91

<http://ejournal.unis.ac.id/index.php/JIIA>

DOI: 10.33592/jia.v15i1.7475

p-ISSN 2477-5088

e-ISSN 2716-2621

Analisis Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kota Ambon

Employee Performance Analysis at the Regional Development Planning, Research, and Development Agency of Ambon City

¹Erna Verra Shine Lekawael; ²Julia Theresia Patty

¹ Bappeda Litbang Kota Ambon, Ambon, Indonesia

²Ilmu Administrasi Negara Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Email: julia.patty@fisip.unpatti.ac.id

(Diterima: 14-05-2025; Ditelaah: 17-05-2025; Disetujui: 19-06-2025)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas kerja dan ketepatan waktu pegawai di Bappeda Litbang Kota Ambon sebagai indikator efektivitas organisasi dalam menjalankan fungsi perencanaan dan pengembangan daerah. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan wawancara mendalam kepada beberapa informan kunci di institusi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai secara umum sudah baik, dengan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar mutu dan kuantitas yang ditetapkan. Namun, terdapat tantangan pada aspek pelayanan dan kedisiplinan waktu kerja yang masih perlu diperbaiki. Faktor inisiatif, komunikasi, kemampuan pegawai, serta kepemimpinan yang mendukung menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh. Dengan peningkatan yang terpadu pada kualitas kerja dan ketepatan waktu, Bappeda Litbang diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan efisien.

Kata kunci : kualitas kerja, ketepatan waktu, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the work quality and punctuality of employees at the Research and Development Planning Agency (Bappeda Litbang) of Ambon City as indicators of organizational effectiveness in performing regional planning and development functions. Using a qualitative method, data were collected through in-depth interviews with key informants within the institution. The findings reveal that employee work quality is generally good, with tasks completed according to established standards of quality and quantity. However, challenges remain in service performance and time discipline, which require further improvement. Key factors such as initiative, communication, employee competence, and supportive leadership play a crucial role in enhancing overall employee performance. By improving both work quality and punctuality in an integrated manner, Bappeda Litbang is expected to fulfill its roles more effectively and efficiently.

Erna Shine Lekawael; Julia Theresia Patty (2025). Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, Dan Pengembangan Daerah Bappeda Litbang Kota Ambon

Keywords: *work quality, punctuality, employee performance*

A. PENDAHULUAN

Pemberlakuan otonomi daerah di Indonesia memberikan keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk mengelola dan mengembangkan wilayahnya secara mandiri. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta memberdayakan masyarakat dalam proses pembangunan. Dalam konteks ini, kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tujuan-tujuan tersebut. Kinerja ASN yang optimal diharapkan dapat mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Retnowati et al., 2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya, karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik dan tuntutan yang berbeda (Ningrum & Ningsih, 2021).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, penempatan karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif (Noorrahman & Sairin, 2023). Penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebuah penelitian oleh (Wandi, 2022) menunjukkan bahwa tata ruang kantor yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA LITBANG Kota Ambon, dengan kontribusi sebesar 33,6% terhadap peningkatan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi pemerintahan, terutama dalam lembaga strategis seperti Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Ambon (Wangkasa & Anisykurlillah, 2023). Lembaga ini memiliki tanggung jawab besar dalam merancang arah pembangunan daerah, menyusun kebijakan berbasis data, serta mengintegrasikan berbagai sektor dalam kerangka perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian, kualitas dan ketepatan kerja pegawai BAPPEDA LITBANG sangat menentukan keberhasilan penyusunan dokumen perencanaan, studi kelayakan, serta pemetaan potensi daerah yang berdampak langsung terhadap pembangunan Kota Ambon.

Menurut Bernardin dan Russell yang dikutip oleh (Ponto et al., 2024), kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan enam dimensi utama, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, efektivitas, dan kemampuan menjalin hubungan kerja.

Teori ini relevan digunakan dalam konteks sektor publik karena memberikan kerangka yang menyeluruh dalam menilai performa kerja aparatur, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja (Aziz & Anjani, 2024). Dalam kerangka inilah, penelitian ini memfokuskan perhatiannya pada dua indikator utama yang paling menonjol dan signifikan dalam konteks BAPPEDA LITBANG, yaitu kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kedua indikator ini dipilih karena mewakili standar profesionalisme dan akuntabilitas yang dibutuhkan dalam birokrasi perencanaan pembangunan daerah.

BAPPEDA LITBANG Kota Ambon merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam perencanaan pembangunan daerah serta penelitian dan pengembangan. Lembaga ini memiliki peran strategis dalam menyusun kebijakan pembangunan yang berkelanjutan dan berbasis data. Dalam rangka mendukung visi Ambon sebagai kota yang tangguh, sejahtera, dan berkelanjutan, BAPPEDA LITBANG telah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2025-2045 yang diarahkan untuk mendukung transformasi menuju Indonesia Emas 2045. RPJMD ini mencakup empat tahapan pembangunan, yaitu transformasi sosial ekonomi dan tata kelola, akselerasi transformasi, penguatan daya saing daerah, serta perwujudan visi Ambon Manise yang tangguh, sejahtera, dan berkelanjutan.

Meskipun pelayanan publik di BAPPEDA LITBANG Kota Ambon telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat tantangan dalam memenuhi ekspektasi masyarakat. Hal ini terlihat dari perlunya pengukuran tingkat keberhasilan layanan melalui Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Selain itu, inovasi dalam pelayanan publik juga menjadi fokus perhatian pemerintah kota. Pada tahun 2019, Kota Ambon menerima penghargaan sebagai salah satu dari Top 99 Inovasi Pelayanan Publik dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB), yang menunjukkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di berbagai BAPPEDA di Indonesia. (Sakir, 2024) dalam penelitiannya di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Ponorogo menemukan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara masa kerja tidak berpengaruh signifikan. (Abidin, 2021) dalam studinya di BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu mengidentifikasi bahwa disiplin, kemampuan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, (Sunarto & Abidin, 2024) dalam penelitiannya di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Barat menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik, komitmen organisasi, serta budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya analisis kinerja pegawai di BAPPEDA LITBANG Kota Ambon dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Meskipun beberapa penelitian telah dilakukan di BAPPEDA daerah lain, namun kajian yang secara spesifik meneliti kinerja pegawai di BAPPEDA LITBANG Kota Ambon masih terbatas. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini adalah fokus pada analisis kinerja pegawai di lembaga perencanaan dan penelitian daerah yang memiliki peran strategis dalam penyusunan kebijakan pembangunan yang berkelanjutan dan berbasis data. Penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti perencanaan sumber daya manusia, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif, yang belum banyak dikaji dalam konteks BAPPEDA LITBANG Kota Ambon.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai di BAPPEDA LITBANG Kota Ambon dengan fokus pada aspek-aspek yang telah disebutkan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah, serta mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan publik yang berkelanjutan.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik. Metode ini mendeskripsikan data dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam suatu konteks tertentu dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Ramdhan, 2021) Secara spesifik, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA LITBANG Kota Ambon. Pendekatan ini dianggap sesuai karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap gejala sosial yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BAPPEDA LITBANG Kota Ambon pada bulan Mei 2025 dengan durasi satu bulan. Objek penelitian mencakup situasi sosial yang terdiri dari aktivitas, individu, dan tempat tertentu. Subjek penelitian dipilih secara purposive, yaitu pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Pemilihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki keterlibatan langsung dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan daerah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semistruktur agar memberikan ruang bagi narasumber untuk menjelaskan pandangannya secara lebih mendalam sesuai dengan situasi yang ada. Observasi dilakukan dengan metode nonpartisipan, di mana peneliti mengamati perilaku dan aktivitas pegawai tanpa terlibat langsung dalam kegiatan mereka. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dari sumber tertulis seperti laporan resmi, dokumen kebijakan, dan catatan lainnya.

Dalam penelitian ini, informan ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yang berarti pemilihan informan didasarkan pada karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Informan utama dalam penelitian ini terdiri dari tujuh orang, termasuk Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Seksi atau Bidang, serta staf PNS dan non-PNS di BAPPEDA LITBANG Kota Ambon. Mereka dipilih karena memiliki pemahaman mendalam tentang rencana strategis dan kegiatan operasional di instansi tersebut.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Ramdhan, 2021). Reduksi data dilakukan dengan menyaring dan mengorganisasi informasi agar lebih terstruktur. Penyajian data bertujuan untuk menyusun informasi dalam bentuk teks naratif atau matriks agar lebih mudah dipahami. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hubungan makna antarvariabel yang ditemukan selama penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-

faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA LITBANG Kota Ambon.

C. HASIL DAN DISKUSI

Dalam menganalisis kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA LITBANG) Kota Ambon, penelitian ini menggunakan teori kinerja dari Bernardin dan Russell (1993) sebagai landasan teoretis. Teori ini dipilih karena secara komprehensif menjelaskan berbagai dimensi kinerja pegawai yang dapat diukur dan diamati dalam konteks organisasi sektor publik. Menurut Bernardin dan Russell, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan sejumlah indikator perilaku kerja yang mencerminkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi.

Bernardin dan Russell mengemukakan bahwa terdapat enam dimensi utama kinerja pegawai, yaitu: (1) Quantity of Work (kuantitas pekerjaan), (2) Quality of Work (kualitas pekerjaan), (3) Timeliness (ketepatan waktu), (4) Attendance (kehadiran), (5) Effectiveness (efektivitas), dan (6) Interpersonal Impact (kemampuan menjalin hubungan kerja dengan orang lain). Keenam dimensi ini saling terkait dan memberikan gambaran yang holistik mengenai kinerja individu dalam suatu organisasi.

Namun, dalam konteks penelitian ini, peneliti memfokuskan pada dua indikator utama, yaitu kualitas kerja dan ketepatan waktu, yang dinilai paling relevan dengan karakteristik tugas dan tanggung jawab pegawai di BAPPEDA LITBANG Kota Ambon. Hasil penelitian tersebut secara umum dapat diklasifikasi sebagai berikut :

Kualitas Kerja

Kualitas kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan efektivitas suatu organisasi. Kinerja yang berkualitas tinggi tidak hanya mencerminkan mutu hasil pekerjaan, tetapi juga menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan kerja yang profesional, kualitas kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Bernardin & Russell, 1993).

Secara umum, kualitas kerja dapat dilihat dari dua aspek utama, yaitu mutu pekerjaan dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan. Mutu pekerjaan mencerminkan seberapa baik tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh pegawai, sementara kuantitas pekerjaan merujuk pada jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Bernardin dan Russell (1993), dimensi kualitas dan kuantitas kerja merupakan bagian penting dari enam indikator kinerja yang mereka rumuskan, di mana kedua aspek ini secara langsung menggambarkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja unggul tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tetapi juga mampu mengelola berbagai tugas secara simultan tanpa mengorbankan kualitas hasil akhir. Hal ini sesuai dengan pandangan Bernardin dan Russell yang menyatakan bahwa kinerja pegawai yang optimal tercermin dari kemampuan untuk menjaga konsistensi mutu kerja dalam tekanan waktu dan volume pekerjaan yang tinggi (Bernardin & Russell, 1993).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ir. Enrico Matitaputty, kualitas kerja pegawai di Bappeda Litbang Kota Ambon dinilai sudah sangat baik. Hal ini disebabkan oleh

kemampuan pegawai dalam bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta adanya dedikasi yang tinggi terhadap perencanaan yang partisipatif. Selain itu, pegawai di lembaga ini juga terus berupaya meningkatkan kapasitas mereka agar lebih profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya. Faktor kepemimpinan yang kompeten turut berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Namun, meskipun secara umum kualitas kerja pegawai sudah baik, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Dalam wawancara dengan Ibu Finetry dari Bidang Pembangunan Manusia dan Sosial (BPMS), ia mengungkapkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam aspek pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk mengatasi kendala tersebut agar kualitas pelayanan dapat terus ditingkatkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah dengan memberikan pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan ini bertujuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mereka dapat bekerja lebih efektif. Selain itu, peningkatan motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa pegawai selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka jalankan. Motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti pemberian penghargaan, insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Manajemen beban kerja juga menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas kerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, lembaga perlu mengatur distribusi tugas secara seimbang agar pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal tanpa merasa terbebani. Selain itu, evaluasi berkala terhadap beban kerja pegawai dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperbaiki.

Selain pelatihan dan manajemen beban kerja, perbaikan kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti ketersediaan fasilitas, kenyamanan tempat kerja, serta hubungan yang harmonis antarpegawai dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Bappeda Litbang Kota Ambon perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang mereka sediakan dapat mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya secara maksimal.

Koordinasi dan komunikasi yang baik antarpegawai juga menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja. Dengan adanya komunikasi yang jelas dan efektif, pegawai dapat lebih mudah dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, koordinasi yang baik akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang terbuka dan transparan agar seluruh pegawai dapat bekerja secara sinergis.

Implementasi strategi peningkatan kualitas kerja pegawai tidak hanya berdampak pada efisiensi internal organisasi, tetapi juga pada kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Sebagai lembaga yang berperan dalam perencanaan dan pengembangan kota, Bappeda Litbang Kota Ambon memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat. Dengan meningkatkan kualitas kerja pegawai, maka efektivitas pelayanan publik juga akan semakin baik.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu dimensi kinerja yang sangat penting dalam menilai efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Bernardin dan Russell (1993) mengemukakan bahwa *timeliness* atau ketepatan waktu adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, tanpa penundaan yang tidak perlu. Ketepatan waktu ini mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan pengelolaan waktu yang baik dari individu dalam organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, seperti BAPPEDA LITBANG Kota Ambon, ketepatan waktu sangat krusial agar proses perencanaan dan pengambilan keputusan berjalan lancar dan sinkron antar unit kerja. Oleh karena itu, aspek ketepatan waktu menjadi indikator utama untuk menilai performa pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam lingkungan kerja kantor, ketepatan waktu penyelesaian kerja pegawai mencerminkan disiplin, manajemen waktu yang baik, serta komitmen terhadap tanggung jawab dan hasil kerja. Kepala Bappeda, Bapak Ir. Enrico Matitaputty, dalam wawancara pada 19 Desember 2024, mengungkapkan bahwa pegawai harus menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah ditetapkan agar efektivitas kerja dapat tercapai.

Mengenai ketepatan waktu di BAPPEDA LITBANG, Ibu Jetty dari bidang Pembangunan Manusia dan Sosial menyatakan bahwa pegawai di institusi tersebut secara umum mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya kedisiplinan dan komitmen pegawai dalam menjalankan fungsi perencanaan dan pengembangan daerah. Ketepatan waktu menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan kelancaran proses administrasi dan sinkronisasi kegiatan antar unit kerja dalam organisasi. Dengan penyelesaian tugas yang sesuai target waktu, BAPPEDA LITBANG dapat memastikan pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi berjalan efektif dan efisien. Selain itu, pegawai juga dapat diberikan tugas tambahan oleh atasan, yang dalam beberapa situasi harus diselesaikan segera, meskipun terkadang mengesampingkan tugas utama mereka.

Namun, kedisiplinan pegawai masih menjadi tantangan. Ibu Jetty dalam wawancara pada 13 Mei 2024 menyebutkan bahwa masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu dan pulang lebih awal sebelum jam kantor berakhir. Ketidaksiplinan ini mempengaruhi penyelesaian tugas yang seharusnya selesai sesuai target waktu kerja atau kontrak yang telah ditentukan.

Inisiatif dalam menyelesaikan tugas merupakan indikator lain dari kinerja pegawai. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan inisiatif sebagai tindakan awal dalam melakukan suatu usaha. Individu yang memiliki inisiatif cenderung lebih aktif, kreatif, dan cepat dalam mengatasi masalah. Ini menjadi kualitas penting dalam dunia kerja, karena pegawai yang berinisiatif cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam wawancara dengan Ibu Wil dari sub bidang perencanaan pada 13 Mei 2024, ia menjelaskan bahwa faktor kepribadian dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap inisiatif pegawai. Beberapa pegawai secara alami lebih proaktif, sementara yang lain lebih menunggu instruksi. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi akan

menghasilkan pegawai yang lebih berinisiatif.

Ibu Erna, Kepala Bidang Perekonomian, menambahkan bahwa kepemimpinan juga berperan penting. Pemimpin yang memberikan kepercayaan dan mendukung inisiatif pegawai akan memotivasi mereka untuk lebih berani mengambil langkah dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut (Ropi et al., 2021) kemampuan kerja mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi, seperti kesehatan, kompetensi, dan nilai individu. (Pratama & Sukarno, 2021) menyatakan bahwa peningkatan kemampuan pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, rekrutmen komprehensif, rotasi pekerjaan, serta seleksi yang ketat.

Pengetahuan dan keterampilan pegawai merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengetahuan mencakup hasil pendidikan formal maupun informal yang membantu individu dalam menyelesaikan masalah, sementara keterampilan berkaitan dengan kemampuan menggunakan akal, pikiran, dan kreativitas untuk menghasilkan nilai dalam pekerjaan.

Menurut Bapak Hendra Masawoy, Kasubag Kepegawaian Bappeda Litbang, rata-rata pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Jika terdapat tugas yang kurang dipahami, pegawai biasanya berkonsultasi dengan rekan kerja atau atasan. Sistem online seperti SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) juga membantu dalam penyelesaian tugas.

Selain aspek kinerja individu, komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai sangat penting dalam organisasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menghindari miskomunikasi yang dapat menghambat proses kerja. Bapak Hendra Masawoy menyatakan bahwa komunikasi di Bappeda Litbang sudah berjalan dengan baik. Perintah dari atasan umumnya tersampaikan dengan jelas kepada staf. Namun, dalam beberapa kasus, terjadi kesalahpahaman dalam penerapan instruksi yang diberikan.

Komunikasi dalam organisasi tidak hanya dilakukan secara langsung, tetapi juga melalui teknologi. Grup WhatsApp, misalnya, menjadi alat komunikasi yang sering digunakan untuk menyampaikan informasi, terutama ketika pimpinan sedang bertugas di luar daerah. Ibu Wil dari Sub Bidang Perencanaan menambahkan bahwa sistem umpan balik perlu diterapkan agar bawahan dapat memberikan masukan kepada atasan. Hal ini akan membantu dalam menciptakan komunikasi yang lebih terbuka dan efektif di lingkungan kerja.

Pentingnya komunikasi juga berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik, pegawai dapat memahami tugas mereka dengan lebih jelas dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, komunikasi yang efektif antara pegawai juga dapat meningkatkan kerja sama tim. Pegawai yang saling berbagi informasi dan mendukung satu sama lain cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas. Komunikasi yang baik juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Ketika pegawai merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Penerapan teknologi dalam komunikasi dapat meningkatkan efisiensi kerja. Penggunaan *platform* digital untuk koordinasi kerja memungkinkan informasi tersampaikan dengan cepat dan akurat. Selain komunikasi, budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada hasil juga perlu diterapkan. Pegawai harus memiliki kesadaran akan pentingnya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks ini, kepemimpinan memainkan peran krusial. Atasan yang mampu memberikan arahan yang jelas dan membangun komunikasi yang baik dengan pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif. Pada akhirnya, ketepatan waktu penyelesaian kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin, inisiatif, kemampuan, komunikasi, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara holistik agar hasil yang dicapai lebih optimal.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai di Bappeda Litbang Kota Ambon secara umum sudah tergolong baik. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan mutu dan kuantitas yang memadai sesuai standar yang ditetapkan, serta menunjukkan dedikasi dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Namun, terdapat beberapa kendala terutama pada aspek pelayanan yang memerlukan perbaikan berkelanjutan melalui pelatihan, peningkatan motivasi, serta manajemen beban kerja yang seimbang.

Selain itu, ketepatan waktu menjadi dimensi penting dalam kinerja pegawai yang menunjukkan kedisiplinan dan kemampuan pengelolaan waktu yang efektif. Meskipun mayoritas pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, masih terdapat tantangan terkait kedisiplinan, seperti ketidaktepatan waktu masuk dan pulang kerja. Faktor-faktor seperti inisiatif, kemampuan, komunikasi yang baik antarpegawai dan dengan atasan, serta kepemimpinan yang mendukung sangat berperan dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Di Masa Pandemic Covid 19 Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan Banten. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 45-54.
- Aziz, N., & Anjani, M. (2024). The Effect of Office Equipment on Employee Performance at the Kertajaya Village Office Cigugur District Pangandaran Regency. *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI*, 14(1 SE-Articles), 1-10. <https://doi.org/10.33592/jiia.v14i1.4632>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT KESEHATAN KERJA DAN OLAHRAGA KEMENTERIAN KESEHATAN JAKARTA SELATAN TAHUN 2021. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1-10.
- Noorrahman, M. F., & Sairin, M. (2023). ANALISIS KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5475-5481.

- Ponto, I. S., Patty, J. T., & Sakir, A. R. (2024). Upaya Pencegahan Patologi Birokrasi Melalui Penerapan Good Government untuk Menciptakan Birokrasi yang Efisien. *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI*, 14(2), 112–124.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38.
- Ropi, P., Wijaya, A. F., & Papilaya, F. S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat. *Buletin Poltanesa*, 22(1), 11–14.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754–1765.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.
- Wangkasa, N. B. D., & Anisykurlillah, R. (2023). Efektivitas Aplikasi Sippol Dalam Peningkatan Kinerja Sub Bagian Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI*, 13(2 SE-Articles), 139–148. <https://doi.org/10.33592/jia.v13i2.4282>