

EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI SULAWESI 1 MANADO

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB IPENDAHULUAN.....	1 1.1
Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Fokus dan Subfokus Penelitian	3
1.3.1 Fokus Penelitian	3
1.3.2 Fokus Penelitian	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan dan Manfaat	4
1.5.1 Tujuan Penelitian	4
1.5.2 Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Pengertian Kinerja	6
2.1.2 Indikator Kinerja	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.4 Evaluasi Kinerja Pegawai	16
2.1.5 Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan	18
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	19
2.3 Kerangka Pikir	24
BAB IIIMETODE PENELITIAN	27



3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	27	3.2	
Pendekatan Penelitian	27	3.3	
Instrumen Penelitian	28	3.4 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	31
Data	31	3.5 Prosedur Analisa Data	31
Data.....	33	3.6 Pemeriksaan Keabsahan	
Kredibilitas.....	33	3.6.1	
Transferabilitas	34	3.6.2	
Dependabilitas	34	3.6.3	
Konfirmabilitas	35	3.6.4	
IV GAMBARAN UMUM INSTANSI	37	BAB	
Sejarah singkat Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1	37	4.1	
Misi Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1	37	4.2	Visi Dan
.....	40	4.3	Struktur Organisasi
.....	41	4.4	Wilayah Kerja
.....	43		
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN TEMUAN PENELITIAN	45		
5.1 Gambaran Umum Penelitian	45		
5.2 Temuan Penelitian	45		
5.2.1 Temuan penelitian Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan	45		
5.2.2 Temuan penelitian Evaluasi Kinerja Pegawai.....	51		
5.3 Pembahasan Penelitian	59		
5.3.1 Pembahasan Penelitian Evaluasi Pelaksanaan Kerja	59		
5.3.2 Pembahasan penelitian Evaluasi Kinerja Pegawai	63		
5.4 Implementasi	66		
5.4.1 Implementasi mengenai Evaluasi Pelaksanaan Kerja	66		
5.4.2 Implementasi mengenai Evaluasi Kinerja Pegawai	68		
BAB VI PENUTUP	72		
6.1 Kesimpulan	72		
6.2 Saran	72		
DAFTAR PUSTAKA	73		
DAFTAR LAMPIRAN			

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin modern seperti saat ini, sumber daya manusia semakin dituntut untuk terus-menerus mengembangkan diri secara aktif dan inovatif. Sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas suatu perusahaan oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah insan-insan yang selalu ingin bekerja keras, serta selalu ingin belajar dalam mengasah dan mengembangkan kemampuan diri agar dapat berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia yang kita perlukan adalah orang-orang yang mampu mengikuti adanya perkembangan zaman dengan kecanggihan teknologi yang dapat menguasai adanya kecanggihan teknologi yang cepat, adaptif, dan responsif terhadap adanya perubahan-perubahan teknologi. di dalam kondisi tersebut integritas akan semakin dalam memenangkan suatu persaingan antar individu.

Perusahaan juga dapat bertahan dan bersaing dengan pesat. perlu ditindaklanjuti dengan sumber daya manusia yang juga memiliki akal, perasaan, keinginan dan pengetahuan. Yang terdapat pada potensi sumber daya manusia tersebut, kecanggihan teknologi yang sudah maju ini perkembangan zaman semakin modern, setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Baik pemerintahan maupun swasta, prestasi seorang pegawai atau pegawai sangat penting untuk mengukur seberapa baik visi dan misi organisasi telah terpenuhi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus merencanakan strategi untuk memastikan

bahwa semua pegawai dapat melakukan kinerja terbaik mereka saat melakukan pekerjaan mereka.

Kinerja pegawai yang positif dapat tercapai, apabila perusahaan dapat juga mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa faktor-faktor yang ada seperti motivasi kerja dan kedisiplinan kerja. Faktor-faktor ini merupakan faktor umum yang ada pada sebuah organisasi atau juga perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh ketertiban kerja yang merupakan suatu sikap yang bertindak positif dilakukan oleh individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. (Ardana 2011).

Dalam struktur pemerintahan, produktivitas pegawai menjadi salah satu penanda penting yang harus dicapai oleh lembaga pemerintah dari tingkat pusat hingga daerah.

Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1 merupakan salah satu dari 7 Balai Wilayah Sungai tipe B yang berlokasi di Manado dengan kewenangan pengelolaan wilayah sungai di wilayah sungai Tondano-likupang, wilayah sungai Sangihe-Talud, dan wilayah sungai Dumoga-Sangkub.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan beberapa persoalan di Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1, yaitu terdapat masalah pada kinerja pegawai, antara lain yaitu terdapat penempatan pegawai yang belum sesuai dalam posisi disiplin ilmu mereka sehingga berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Ada juga pegawai yang telah menduduki posisi tertentu namun belum mengikuti pelatihan kepemimpinan.

Kuantitas kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1 bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya air di wilayahnya. Efektivitas pelaksanaan tugas ini sangat bergantung pada kinerja pegawai. Kuantitas kinerja pegawai, yang mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, menjadi indikator penting untuk menilai produktivitas dan efisiensi operasional.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu **“Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1 Manado”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Belum adanya kesesuaian antara disiplin ilmu dan jabatan yang diduduki oleh pegawai.
- Adanya pegawai yang menduduki jabatan tertentu namun belum mengikuti diklat kepemimpinan.

1.3 Fokus dan Subfokus Penelitian

1.3.1 Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas maka yang menjadi fokus penelitian yaitu Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1 Manado.

1.3.2 Subfokus Penelitian

Subfokus penelitian ini adalah permasalahan-permasalahan yang spesifik pada Evaluasi kinerja dan pelaksanaan kerja pegawai dilihat dari sudut pandang kinerja pegawai dan pelaksanaan kerja yaitu :

1. Kompetensi
2. Pendidikan dan Pelatihan
3. Keterampilan
4. Kemampuan SDM
5. Motivasi Kerja
6. Reward

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah serta fokus dan subfokus penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana evaluasi pelaksanaan pekerjaan di Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1 Manado?
2. Bagaimana evaluasi kinerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1 Manado?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis adalah :

1. Untuk mendeskripsikan evaluasi penempatan pegawai di Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1 Manado.

2. Untuk mendeskripsikan evaluasi pelaksanaan pekerjaan di Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1 Manado.

1.5.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan ilmiah dalam hal memecahkan masalah sekaligus menambah wawasan mengenai kinerja pegawai.

- b. Bagi Pihak Akademik

Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai kinerja pegawai.

- c. Bagi Pihak Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan-pertimbangan untuk evaluasi kinerja pegawai.

