

ARTIKEL

Peran Kepala Distrik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Sausapor Kabupaten Tambrau Provinsi Papua Barat Daya

Saiful Ichwan¹, Marsya Masita², Aswad Muhdar³

¹ Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

² Mahasiswa, Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

³ Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Korespondensi : -

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Distrik Sausapor Kabupaten Tambrau. Metode penelitian dengan menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data, menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data, dalam penelitian ini baik data primer maupun data sekunder diteliti kembali guna mengetahui data yang diperoleh. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa peran Kepala Distrik dalam meningkatkan kinerja para pegawai di Distrik Sausapor sudah sangat baik diantaranya terkait kedisiplinan yang ditunjukkan oleh Kepala Distrik dalam bekerja, serta pemberian tugas dan tanggung jawab kepada para pegawai sudah sesuai tupoksi, dan juga Kepala Distrik sangat aktif dalam berpartisipasi membantu para staf dan masyarakat di wilayah Distrik Sausapor. Selain itu Kepala Distrik, sangat bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di internal Kantor Distrik, baik antara pegawai negeri dan pegawai honorer, juga masalah dengan masyarakat, sehingga terjalin kersama yang baik antar para pegawai dan juga dengan masyarakat. Selanjutnya ketika ada kekurangan yang dimiliki oleh para pegawai di Kantor Distrik Sausapor maka Kepala Distrik secara langsung menyelesaikan dengan cara mendatangi pegawai bersangkutan untuk memberi motivasi agar segera memperbaiki kekurangan tersebut. Adapun kendala dalam peran kepala distrik dalam meningkat kinerja pegawai, diantara : (1), Jarak antara Kantor Distrik yang jauh dengan masyarakat. (2), Jalan menuju kantor yang tidak baik (rusak berat). (3), Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti Laptop, Komputer, Invocus, Internet, dan kendaraan operasional penunjang akses seperti kendaraan roda 4 dan roda 2 yang tidak didukung oleh Pemda, dan. (4), Anggaran operasional Distrik yang kurang mendukung.

Kata Kunci : Peran, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out how the role of the District Head in improving employee performance at the Sausapor District Office of Tambrauw Regency. The research method uses qualitative descriptive. Data collection techniques, using observation, interviews and documentation. Data collection techniques, in this study, both primary and secondary data were re-examined to find out the data obtained. The results of the study show that the role of the District Head in improving the performance of employees in Sausapor District is very good, including related to the discipline shown by the District Head in working, as well as the assignment of duties and responsibilities to employees is in accordance with the duties, and also the District Head is very active in participating in helping the staff and the community in the Sausapor District area. In addition, the Head of the District is very responsible in solving problems that occur within the District Office, both between civil servants and honorary employees, as well as problems with the community, so that there is good cooperation between employees and also with the community. Furthermore, when there are shortcomings owned by employees at the Sausapor District Office, the District Head directly solves them by visiting the employees concerned to motivate them to immediately correct the shortcomings. The obstacles in the role of the district head in improving employee performance include: (1), the distance between the District Office and the community. (2), The road to the office is not good (badly damaged). (3), Inadequate office facilities such as laptops, computers, Invocus, Internet, and operational vehicles to support access such as 4-wheeled and 2-wheeled vehicles that are not supported by the Regional Government, and. (4), The District's operational budget is not supportive.

Keywords : Role, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi ataupun instansi pada umumnya mempunyai harapan agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan organisasi akan selalu menuntut pegawai untuk dapat mencapai standar atau bahkan mampu melampaui standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi, karena kinerja organisasi secara keseluruhan adalah kumpulan dari pencapaian kinerja semua pegawai. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi tergantung pada tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tiap pegawai. Kinerja merupakan seperangkat ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Pegawai dinyatakan mempunyai kinerja yang tinggi jika hasil kerjanya paling tidak sesuai dengan

standar hasil kerja, atau mampu melampaui standar hasil kerja. Disamping itu, pada dasarnya setiap instansi akan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja pegawainya pada setiap waktu. Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang memberi pengaruh terhadap keberhasilan organisasi, menerima perubahan dan mengetahui langkah-langkah praktisnya diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat, cendekiawan dan peneliti juga sepakat bahwa peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengelola atau mengatasi masalah perubahan organisasi. Dalam hubungan kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut (bawahan) karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Selanjutnya para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pimpinannya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Peranan Kepala Distrik sebagai pemimpin di tingkat distrik tentunya harus mampu mengelola dan mengurus pemerintahannya agar mampu mengatur dan mengendalikan daerahnya, sebab menurut Dubrin (2005:3) bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, Kepala Distrik Sausapor yang merupakan salah satu Distrik yang berada di Kabupaten Tambrau yang diberikan kepercayaan dari pemerintah untuk mengatur dan mengelola wilayah administrasinya maka untuk menunjang pekerjaan dari Kepala Distrik Sausapor maka perlu kerjasama antara pimpinan dan bawahan.

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan

fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak kearah pencapaian tepat sasaran. Namun pada kenyataan di lapangan menunjukkan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan didalam ruang lingkup organisasi pemerintahan, sehingga menimbulkan kurangnya komunikasi dan membuat tidak maksimalnya kinerja pegawai didalam penyelesaian tugas. Hal ini mengharuskan peran seorang Kepala Distrik dalam memperbaiki hubungan komunikasi dengan bawahan dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada pegawai.

METODE PENELITIAN

Mengacu pada karakteristik permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang dianggap relevan untuk digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Bogdan dan Taylor dalam Lexy (2011:4) menyatakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dimana metode yang di gunakan menekankan pada proses penelusuran data atau informasi hingga diraskan telah cukup di gunakan untuk membuat interpretasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik wawancara mendalam dengan informan penelitian, melakukan observasi langsung ke lokus penelitian, yaitu mengamati tentang kondisi Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Sausapor Kabupaten Tambrau, serta mendokumentasikan hasil penelitian melalui catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan foto. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang bersumber langsung dari informan dan responden. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara yang telah diberikan. Selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi di lokasi penelitian. Data Sekunder, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, majalah, koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian yang penulis lakukan di Kantor Ditrik Sausapor Kabupaten Tambrau.

HASIL PENELITIAN

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Kantor Distrik Sausapor memiliki tugas dan fungsi yaitu Distrik Mempunyai Tugas Melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan Distrik juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat distrik, membina penyelenggaraan pemerintahan kampung dan atau kelurahan dan melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kampung atau kelurahan.

Peran Kepala Distrik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Sausapor Kabupaten Tambrau

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Secara individu, manusia tidak dapat memenuhi sendiri seluruh kebutuhannya. Mereka butuh bantuan orang lain dalam pemenuhan kebutuhan tersebut atau pelayanan orang dan organisasi lain. Seseorang atau sekelompok orang memerlukan jasa pelayanan untuk menyiapkan serta mengurus sesuatu yang diperlukan dan dibutuhkannya. Jasa pelayanan itu dibutuhkan karena manusia terbatas kemampuan atau waktunya. Oleh karena itu, adanya peran Kepala Distrik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya

merupakan salah satu cara efektif untuk menghasilkan kinerja yang bagus sebagai abdi negara.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan responden, bahwa selama ini terdapat beberapa peran yang telah dilakukan oleh Kepala Distrik terhadap Pegawai untuk meningkatkan Kinerjanya, misalnya kedisiplinan yang ditunjukkan oleh seorang Kepala Distrik terhadap para pegawainya, hal ini seperti yang dikatakan oleh Ibu Juliati Mahu sebagai berikut :

“Kepala Distrik Sausapor adalah Kepala Distrik yang sangat disiplin, tanggung jawab baik kepada pegawainya maupun seluruh masyarakat yang ada di wilayah Distrik Sausapor dan sangat berperan penting meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap pegawai sesuai tugas fungsinya masing-masing pegawai”. (Wawancara pada tanggal 19 September 2022)”.

Lebih lanjut bahwa peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting, agar para pegawai tidak merasa terbebani sendiri dalam tugas sebagai abdi negara, maka seorang pemimpin (Kepala Distrik) harus memiliki semangat peran dalam mewujudkan itu. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Yulda Mirino bahwa :

“Peran Kepala Distrik khususnya di Distrik Sausapor sangat penting sekali karna untuk menjelaskan dan mengetahui sejauh mana kinerja pegawai tersebut dari Kepala Distrik di Kantor Distrik Sausapor, Kabupaten Tambrau serta untuk mengetahui bagaimana dalam meningkatkan layawan kepuasan itu terhadap kinerja masyarakat pada Kantor Distrik Sausapor Kabupaten Tambrau”. (Wawancara pada tanggal 21 September 2022)”.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Melkianus Mambrasar terkait bagaimana peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni :

“Peran Kepala Distrik sangat baik di Kantor Distrik, beliau selalu menekankan kepada kami untuk selalu disiplin dalam bekerja agar dalam meningkatkan layawan kepada masyarakat yang nantinya masyarakat bisa puas terhadap kinerja kami pada Kantor Distrik Sausapor Kabupaten Tambrau”. (Wawancara pada tanggal 26 September 2022)”.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan

kinerja yang tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Peran seorang Kepala Distrik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai harus benar-benar memberikan hasil yang optimal terhadap pelayanan masyarakat dan bukan yang dilayani oleh masyarakat. Agar tujuan pemberian pelayanan kepada masyarakat dapat tercapai maka harus menggunakan peralatan dan sumber daya manusia secara optimal pula terkait hal ini maka kebutuhan akan adanya Sumber Daya Manusia harus perlu dioptimalkan, hal ini seperti yang dikatakann oleh Ibu Ederina Gobay bahwa:

“Salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting untuk di perhatikan adalah adanya kesempatan pengembangan karir bagi pegawai. Kusus untuk organisasi publik, pemberian kesempatan pengembangan aparatur kinerja bagi pegawai sangat penting guna untuk mengatasi masalah, misalnya: seperti kepuasan layanan yang kurang memuaskan, apabila kinerja seorang pegawai kurang baik maka organisasi tersebut akan sulit untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. (Wawancara pada tanggal 29 September 2022)”.

Prestasi kerja (kinerja) dalam pelayanan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bahwa untuk menjadi seorang pemimpin harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sebagai wujud dari apa yang telah dijanjikan ketika amanah itu diberikan.

Perwujudan fungsi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas diperlukan kinerja yang baik dari aparat pemerintah, dalam hal ini adalah kinerja aparat, terutama peran Kepala Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawainya sebagai upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk menilai kinerja instansi.

Hal ini tergambar dari apa yang telah penulis dapatkan dari wawancara dengan Kepala Distrik Sausapor Ibu Kristina Yekwam bahwa:

”Peran saya sebagai Kepala Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dalam melaksanakan tugas-tugas baik dalam instansi kantor distrik maupun di tengah warga-warga masyarakat kampung saya ikut berpartisipasi atau ikut langsung bersama staf untuk memotifasi mereka dan ikut langsung bekerja dan menunjukkan kepada staf bahwa seorang Kepala Distrik tidak hanya memerintah tetapi sebagai penggerak (memberikan contoh kepada mereka)”. (Wawancara pada tanggal 26 September 2022).

Peningkatan kinerja akan berdampak pada peningkatan pelayanan pada masyarakat, hal ini seperti yang disampaikan oleh tokoh Masyarakat Bapak Marten Mambrasar bahwa:

“Kalau pelayanan di Kantor Distrik sudah cukup baik meskipun belum sempurna, kami merasa pelayanan para pegawai terhadap masyarakat di Sausapor cukup baik. Meskipun sering terjadi keterlambatan yang kami masyarakat temukan ketika saat mengurus administrasi”. (Wawancara pada tanggal 30 September 2022).

Tentu yang diinginkan oleh masyarakat adalah bagaimana pelayanan pada instansi pemerintah itu harus lebih baik. Hal ini lebih lanjut disampaikan oleh Tokoh Pemuda Sausapor Bapak Thomas Paide bahwa:

“Selama ini kami merasa pelayanan di kantor Distrik sudah cukup baik, hal ini terlihat dari peran kepala distrik dalam memotivasi para pegawainya dalam berkerja untuk memkasimalkan pelayanan kepada kami para masyarakat”. (Wawancara pada tanggal 30 September 2022).

Kendala Kepala Distrik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Sausapor Kabupaten Tambrau

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (performance) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua katagori yaiatu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial.

Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama. Untuk mengatasi hal-hal tersebut, Kepala Distrik Sausapor menempuh upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektivitas, dan etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan semangat kerja, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja. Tentunya hambatan kendala yang dihadapi setiap instansi pemerintah berbeda-beda, begitu juga dengan kendala atau hambatan yang terjadi pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Distrik Sausapor.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam sebuah organisasi terutama organisasi pemerintah tentu memiliki tingkatan yang berbeda-beda, hal inilah yang penulis temukan dilapangan pada saat melakukan wawancara dengan Ibu Kepala Distrik Sausapor, Kristina Yekwan antara lain :

“Kendala kami sebagai Kepala Distrik dalam meningkatkan kinerja yakni: pertama, Jarak antara kantor distrik yang jauh dengan masyarakat. Kedua, Jalan menuju kantor yang tidak baik (rusak berat). Ketiga, Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti laptop, komputer, dan kendaraan operasional penunjang akses seperti kendaraan roda 4 dan roda 2 yang tidak di dukung oleh PEMDA, dan ke-Empat, Anggaran operasional distrik yang kurang mendukung”. (Wawancara pada tanggal 26 September 2022).

Dalam hal peningkatan produktifitas kinerja seorang pegawai maka salah satu cara adalah dengan memberikan fasilitas yang memadai kepada setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Ibu Ederina Gobay bahwa:

“bahwa pertama, kendala yang kami hadapi adalah jarak antara rumah Kepala Distrik dan staf pegawai sangat jauh. Kedua, kendala kami dengan jalan rusak atau kurang bagus sehingga kami sulit untuk ke kantor. Ketiga, tidak ada alat transportasi atau kendaraan dinas untuk kami di Kantor Distrik Sausapor. Keempat, kendala kami dengan alat infokus, karena kalau ada kegiatan atau sosialisasi kami sangat butuh sekali. Kelima, kendala kami dengan jaringan telkomsel yang belum terpenuhi”. (Wawancara pada tanggal 29 September 2022).

Ketersediaan fasilitas kantor yang memadai bukan hanya bentuk kepedulian dalam memudahkan pelayanan kepada masyarakat, namun itu sebagai salah satu bentuk dari mencegah agar tidak terjadi perlambatan dalam pelayanan publik serta memberikan kenyamanan kerja pada setiap pegawai. Kendala-kendala ini tentu akan sangat merugikan banyak pihak, sebab pada satu sisi masyarakat menuntut agar pelayanan pada kantor-kantor pemerintah ditingkatkan, sedangkan para pegawai masih terkendala oleh fasilitas yang semestinya menjadi kewajiban pemerintah itu sendiri untuk menyediakan agar memudahkan para pegawai bekerja dalam melayani masyarakat. Lebih lanjut seperti yang dikatakan oleh Ibu Yulda Mirino bahwa:

“Fasilitas di Kantor Sausapor kurang menunjang berupa kendaraan dinas, baik untuk Kepala Distrik maupun pegawai, sedangkan jarak dari rumah ke kantor sangat jauh”. (Wawancara pada tanggal 21 September 2022)”.

Sebagai seorang pemimpin, maka setiap kendala yang dihadapi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tidak boleh membiarkan kendala atau masalah itu terus menerus menjadi penghambat kinerja, harus ada solusi yang ditawarkan agar tetap ada peningkatan kinerja. Ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Kepala Distrik Ibu Kristina Yekwan bahwa :

“Fasilitas kantor distrik dapat menunjang kinerja pegawai kalau di lihat berdasarkan kendala-kendala yang kami hadapi maka dapat di katakan bahwa tidak dapat menunjang kinerja pegawai distrik, namun demi kelancaran proses pemerintahan dan sekaligus pelayanan kepada masyarakat maka sebagai pimpinan saya harus mengambil kebijakan melalui upaya-upaya yang sudah saya uraikan di atas”. (Wawancara pada tanggal 26 September 2022).

Sekecil apapun kendala dalam kinerja itu harus segera diatasi, sebab akan berdampak pada keterlambatan pelayanan publik. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Tokoh Masyarakat Bapak Marten Mambrasar bahwa :

“Kendala yang sering kami hadapi diantaranya adalah, misalkan kami mau minta surat administrasi yang terkait dengan keluarga, maka sering terlambat pelayanannya, yang mana faktor yang menghambat proses itu adalah masalah jaringan internet, dan juga komputer pegawainya kurang. Selain itu Kantor Distrik juga masih belum beroperasi dikarenakan jalan menuju kantor distrik rusak dan tidak memungkinkan sepeda motor melewatinya, sehingga untuk sementara aktifitas di pindahkan ke rumah salah satu pegawai untuk dijadikan kantor untuk sementara waktu". (Wawancara pada tanggal 30 September 2022).

Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan penjelasan wawancara yang penulis uraikan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa upaya Kepala Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawainya sudah dilakukan, namun belum maksimal. Hal ini tergambar dari apa yang disampaikan oleh para informan bahwa selama ini para pegawai di Distrik Sausapor belum pernah mengikuti pelatihan apapun baik pelatihan yang dilakukan dalam internal Kantor Distrik maupun diluar Kantor Distrik, yang mana pelatihan ini menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja serta peningkatan sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya para pegawai. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di Kantor Distrik, juga akan sangat berdampak pada kualitas layanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis sajikan penulis pada poin-poin pembasahan dan analisa, maka dapat penulis memberikan kesimpulan beberapa poin sebagaimana berikut :

1. Bahwa peran Kepala Distrik dalam meningkatkan kinerja para pegawai di Distrik Sausapor sudah sangat baik diantaranya terkait kedisiplinan yang

ditunjukkan oleh Kepala Distrik dalam bekerja, serta pemeberian tugas dan tanggung jawab kepada para pegawai sudah sesuai tupoksi, dan juga Kepala Distrik sangat aktif dalam berpartisipasi membantu para staf dan masyarakat di wilayah Distrik Sausapor. Selain itu Kepala Distrik, sangat bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di internal Kantor Distrik, baik antara pegawai negeri dan pegawai honorer, juga masalah dengan masyarakat, sehingga terjalin kersama yang baik antar para pegawai dan juga dengan masyarakat. Selanjutnya ketika ada kekurangan yang dimiliki oleh para pegawai di Kantor Distrik Sausapor maka Kepala Distrik secara langsung menyelesaikan dengan cara mendatangi pegawai bersangkutan untuk memberi motivasi agar segera memperbaiki kekurangan tersebut.

2. Bahwa terdapat beberapa kendala dalam peran kepala distrik dalam meningkat kinerja pegawai, diantara : (1), Jarak antara kantor distrik yang jauh dengan masyarakat. (2), Jalan menuju kantor yang tidak baik (rusak berat). (3), Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti laptop, komputer, *infocus*, internet, dan kendaraan operasional penunjang akses seperti kendaraan roda 4 dan roda 2 yang tidak di dukung oleh Pemda. (4), Anggaran operasional Distrik yang kurang mendukung.
3. Bahwa upaya Kepala Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawainya sudah dilakukan, namun belum maksimal yakni selama ini para pegawai di Distrik Sausapor belum pernah mengikuti pelatihan apapun baik pelatihan yang dilakukan dalam internal Kantor Distrik maupun diluar Kantor Distrik, yang mana pelatihan ini menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja serta peningkatan sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya para pegawai. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di Kantor Distrik, juga akan sangat berdampak pada kualitas layanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. Dubrin. 2005, *The complete ideal's guides : Leadership*,: edisi kedua, Prenada, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Dan Praktek*.: Rineka Cipta.Jakarta
- A.W. Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali Press. hal 113 Jakarta.
- Badeni. 2014. "*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*" :. AlfabetaBandung.
- Handoko, Hani. 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, , BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, , PT. Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke empat belas.: PT. Remaja RosdakaryaBandung.
- Moleong, L.J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*: PT. Remaja Rosda karya.. Bandung
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.Jakarta:
- Muchlas, Makmuri, 2008, *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta
- Musanef. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta