

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tahapan dalam pembangunan nasional menjadikan proses pemerintah nasional juga masyarakat bekerja sama dalam mengelola sumber sumber yang ada di dalamnya serta membuat arah kebijakan dimana kebijakan tersebut guna memajukan pertumbuhan nasional dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Setiap provinsi maupun nasional akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam kaitannya dengan suatu arah pembangunan nasional. Pembangunan nasional ini guna meningkatkan kualitas masyarakatnya secara berkelanjutan. Kerangka pembangunan nasional saat ini sangat memperhatikan pentingnya pembangunan secara berkelanjutan. Sesuai dengan agenda yang tercantum pada Sustainable Development Goals (SDGs), terdapat 17 tujuan global yang dikelompokkan ke empat pilar pembangunan berkelanjutan, yakni Pembangunan Ekonomi, Pembangunan Sosial, Hukum serta Tata Kelola Pembangunan Lingkungan,. Salah satu fokus utama dalam SDGs adalah Tujuan ke-16, yang menyoroti perdamaian, keadilan, dan penguatan institusi yang kuat. Dalam rangka mencapai Tujuan ke-16, terdapat 12 target hendaknya dicapai dengan global. Inti dalam target ini merupakan memperkuat masyarakat inklusif juga damai dalam konteks pembangunan secara berkelanjutan, memastikan akses terhadap suatu keadilan, serta membangun lembaga yang akuntabel, efektif, dan inklusif di semua tingkat. Tujuan SDGs yang ke 16 kaitannya dengan penyelenggaraan negara ini yaitu pentingnya peran kelembagaan dari organisasi publik untuk menjalankan

pemerintahan dalam memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Kelembagaan yang akuntabel, efektif, dan inklusif perlu dibentuk dan dibangun dalam rangka menjalankan penyelenggaraan negara.

Kelembagaan atau organisasi pemerintah tentunya mempunyai tugas memberikan pelayanan untuk masyarakat atau yang disebut dengan Pelayanan publik merujuk pada semua aktivitas yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar warga bernegara dan juga penduduk terkait jasa, barang, dan administrasi yang telah disediakan oleh pihak sudah menyelenggarakan terkait adanya kepentingan terkait publik. Ini menjadi indikator utama kinerja pemerintah yang dapat dinilai langsung oleh masyarakat. Kualitas layanan publik memengaruhi seluruh lapisan masyarakat. Keberhasilan dalam menyelenggarakan layanan publik yang profesional, efisien, efektif, dan akuntabel akan membantu meningkatkan reputasi positif pemerintah di mata publik.

Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 menekankan pentingnya beberapa aspek utama, seperti dengan adanya prosedur persyaratan, layanan, kemampuan dalam bertugas, keadilan, percepatan, kepastian mengenai biaya, dan juga jadwal layanan. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah memiliki komitmen untuk memastikan bahwa layanan publik diselenggarakan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan itu, pemerintah mempunyai tanggung jawab supaya terus meningkatkan kualitas pelayanan publik di seluruh Indonesia. Diharapkan agar seluruh aparat pemerintah menjalankan pelayanan publik dengan baik sesuai dengan harapan masyarakat. Ini juga perlu

komitmen kuat untuk semua pihak dimana dapat memastikan bahwa dengan setiap individu bisa menerima mengenai pelayanan layak dan memuaskan dari pemerintah.

Pada era modern saat ini negara di seluruh dunia mengalami perubahan dan pengembangan yang signifikan termasuk negara Indonesia. Hal ini sangat berpengaruh terhadap proses penyelenggaraan sebuah negara dan kehidupan masyarakat. Demi mencapai kehidupan masyarakat yang sejahtera banyak kepentingan-kepentingan individu dan pemerintah dibutuhkan suatu wadah untuk menampung semua itu. Hal ini dimaksudkan buat tidak mungkin jika diselesaikan secara individu. Dalam mendukung kelancaran sebuah proses penyelenggaraan negara dan kehidupan masyarakat maka terbentuklah sebuah organisasi

Organisasi merupakan sebuah kelompok sosial yang didalamnya terdiri dalam kumpulan atau sekelompoknya orang berinteraksi antara satu dengan lain dan mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai bersama sama. Sebagai kelompok sosial, sebuah organisasi terdiri dari berbagai orang-orang yang dimana mempunyai latar belakang agama, budaya, ekonomi, dan motivasi yang juga beda. Di dalam sebuah organisasi terdapat tugas dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan guna mencapai tujuan dengan melakukan koordinasi pada setiap bagian atau bidang. Koordinasi ini dilakukan dalam upaya menjaga tujuan organisasi apakah berjalan sesuai rencana atau malah sebaliknya. Pada organisasi dibutuhkan manajemen yang tepat, manajemen ini guna manajemen organisasi melibatkan pengelolaan tugas dan sumber daya yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya mencakup berbagai elemen seperti barang, tenaga kerja, data, ide, dan aset lainnya.

Tujuan dari manajemen ini adalah untuk bisa dengan pemanfaatan sumber daya secara maksimal guna mencapai suatu tujuannya pada organisasi dengan cara yang efisien dan efektif (Yusup, 2012).

Dalam keorganisasian modern kini memiliki sebuah pandangan bahwa sumber daya manusia yang bisa dimanfaatkan meliputi beberapa aset yang dimiliki di dalam diri masing masing manusia misalnya berupa pengetahuan, pengalaman, kreativitas, inovasi, serta potensi potensi yang merupakan utama dalam modal pengelolaan SDM menjadikan hal cukup krusial bagi sebuah organisasi. Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia, sebuah organisasi dapat berkembang memiliki sebuah daya saing atau kemampuan dalam berkompetisi dengan organisasi yang lainnya. Apalagi saat ini persaingan semakin kompetitif, maka pengelolaan SDM ini harus dilakukan dengan maksimal. SDM atau aparat dalam instansi pemerintah pelayanan publik menjadi faktor penting. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai target yang diharapkan.

Masalah terkait dengan kinerja pegawai merupakan suatu isu yang harus mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja individu tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan perkembangan yang terus berlanjut seiring berjalannya waktu, penting bagi suatu entitas untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) dengan kualitasnya. Dengan ini menjadi kebutuhan tak terhindarkan. Seiring dengan zaman yang berkembang dan tuntutan pasar yang semakin ketat, memiliki SDM yang berkualitas menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan dan

kelangsungan organisasi dimana krusial agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik dan meningkatkan kualitas serta jumlah hasil yang dihasilkan. Ketika SDM tersebut memiliki tingkat motivasi yang tinggi, bersifat kreatif, dan mampu menganut inovasi, maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Kinerja dalam lingkup pekerjaan memiliki peran yang signifikan dan menarik karena telah terbukti memberikan manfaat yang sangat penting. Sebuah organisasi berhadapan agar para karyawan berdedikasi sesuai dengan kemampuan mereka guna mendapatkan hasil dengan kerja optimal. Tanpa adanya kinerja baik pada seluruh anggota tim, mencapai tujuan yang diinginkan akan menjadi suatu tantangan yang sulit. Kinerja tidak hanya mencakup dalam sikap, perilaku, juga mental tetapi juga menekankan pandangan umum saat ini adalah bahwa pekerjaan yang dilakukan harus memiliki kualitas yang lebih baik daripada pekerjaan di masa lalu, dengan harapan bahwa kualitas tersebut akan terus meningkat di masa depan. Bagi seorang pegawai atau karyawan, merasa bangga dan puas dengan diri sendiri terjadi melalui pencapaian prestasi berdasarkan kontribusi kinerjanya bagi perusahaan. Menciptakan kondisi kerja yang optimal menjadi hal yang diinginkan di dunia kerja, di mana pencapaian prestasi kerja yang baik dapat terwujud apabila kinerja tersebut memenuhi mengenai standar sudah ditetapkan, mau itu dari segi kualitasnya juga kuantitas.

Prestasi kerja adalah hasil dari keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam menilai kinerja pegawai dalam suatu organisasi, penilaian kinerja sangatlah penting. Ini adalah proses pengukuran kinerja individu secara personal,

yang mencakup hasil kerja, kurun waktu, dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Biasanya, penilaian kinerja dilakukan oleh atasan di instansi atau organisasi tersebut. Pada tanggal 3 Februari 2021, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2021 yang menyoroti penyusunan mengenai sasaran kinerja juga penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada tahun tersebut. Tujuan dari surat edaran ini adalah untuk membantu transisi dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil ke Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Manusia menjadi sumber daya yang merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi, berperan sebagai merencanakan dan pelaku yang aktif dalam bentuk kegiatan organisasi. Mereka membawa berbagai aspek seperti pemikiran, emosi, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan mereka ke dalam dinamika lingkungan organisasi. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci penting bagi kesuksesan dan kinerja optimal sebuah organisasi. Sumber daya manusia tidak dapat dianggap sama dengan aset materi seperti uang, mesin, atau material lainnya, karena mereka tidak sepenuhnya dapat diatur untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kompensasi yang diberikan kepada anggota sumber daya manusia serta peluang pengembangan karier yang disediakan. Di samping itu, kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi menjadi krusial, karena mereka memiliki peran penting dalam menghasilkan kerja baik guna bisa cukup untuk kebutuhan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan Mangkunegara (2004), kinerja karyawan merujuk pada prestasi yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, seseorang diharapkan dapat melakukan tugas dengan baik, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan yang diminta padanya. Kinerja yang optimal menjadi langkah krusial untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja bukan hanya menjadi faktor penentu tetapi juga menjadi sarana utama dalam mencapai sasaran organisasi. Penting dalam melakukan upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai bagian dari strategi organisasi. Setiap pada perusahaan mempunyai tujuan bisa dicapai, dan supaya meraihnya diperlukan strategi yang bijak, terutama dalam perencanaan terkait sumber daya manusia yang berfokus dalam langkah yang tentunya diambil oleh manajemen. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada strategi penempatan tenaga kerja yang tepat pada jabatan dan waktu yang sesuai. Pekerjaan dianggap sebagai suatu yang mulia, sehingga faktor SDM menjadikan sangat penting untuk melaksanakan tugas yang tidak boleh diabaikan.

Sebuah organisasi atau lembaga bisa disimpulkan ketika SDM dalam sebuah organisasinya berupaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan itu keberhasilan untuk mencapai dari tujuan organisasi dapat terwujud. Menurut Sandy (2015:11), kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian diraih para anggota organisasi untuk melaksanakan bentuk tugas juga tanggung jawab diberikan kepada mereka. Sementara itu, Mangkunegara (2004) menjelaskan kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh dari prestasi yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk berupaya aktif pada tugas juga tanggung jawab dimiliki para

masing-masing individu. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya juga dibutuhkan peran seorang pimpinan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya secara terkoordinasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam mengembangkan organisasi dimaksudkan untuk menciptakan budaya yang dapat menghargai kinerja karyawannya.

Dalam perkembangan era global ini sebuah organisasi atau lembaga publik dituntut memberikan pelayanan yang efisien dan efektif. SDM yang menjadi penggerak untuk meningkatkan kinerja perusahaan ini yaitu aparatur sipil negara (ASN). Pada penyelenggaraan organisasi, ASN sebagai sumber daya penggerak menjadi sorotan utama atau tingkat keefektifan dan keefisienan kegiatan kegiatan yang terletak pada organisasi. ASN menjadi sumber daya menjadi terpenting dan mahal keberadaannya dalam berbagai bidang yang dijalankan, sehingga sumber daya ini harus efektif dan efisien guna mendukung proses berjalannya organisasi untuk meningkatkan terkait kinerja organisasi.

ASN dituntut harus bisa berinovasi dan mengembangkan dirinya dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dengan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa ASN memiliki tanggung jawab untuk mengelola juga mengembangkan diri, serta wajib bertanggung jawab dalam kinerjanya. Upaya prinsip harus bisa diterapkan merupakan prinsip manajemen ASN yang efektif dan efisien guna memberikan kontribusi maksimal dalam pelaksanaan tugas organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan penilaian kinerja sebagai upaya dalam menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan hasil yang dituju dari sebuah organisasi. Penilaian kinerja yang baik

tidak hanya melihat hasilnya, tetapi juga proses yang dilakukan oleh anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Proses evaluasi kinerja karyawan melibatkan beberapa indikator dalam kinerja, sebagaimana dipaparkan oleh Robbins (2016:260). Ini mencakup evaluasi terhadap kualitas kerja, ketepatan waktu, kuantitas, efektivitas, dan tingkat kemandirian. Aturan terkait penilaian kinerja karyawan diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang juga mengacu pada Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pentingnya budaya kerja yang baik juga diakui sebagai faktor penentu kesuksesan kinerja karyawan, dan hal ini tercermin dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Lembaga publik atau juga organisasi perlu memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Kepuasan masyarakat dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari organisasi atau lembaga publik yang menyediakan layanan publik. Meskipun setiap pelaksanaan kerja mengacu dalam peraturan berlaku, tetapi masih adanya beberapa hal belum dilaksanakan dengan optimal, sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang memuaskan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novianti Diva Nilakrisna Sirait, dkk, pada tahun 2019 mengenai Evaluasi kinerja ASN terkait disiplin kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara, Kota Tanjungbalai, mengungkapkan bahwa meskipun kegiatan kerja dilakukan sesuai dalam aturan berlaku, adanya terdapat pegawai kurang dalam hal kerjasama dalam kegiatan rutin di kecamatan juga cenderung sering tinggalkan kantor pada saat

adanya jam kerja. Perilaku ini secara signifikan menghambat pelayanan diberikan terhadap masyarakat. Maka dari itu, perlunya upaya yang lanjut untuk memperbaiki tingkat disiplin kerja dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya ketersediaan di tempat kerja selama jam kerja untuk memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan efisien, efektif dan membuat kinerja kurang baik. Dalam menghasilkan kinerja yang baik tentunya harus berpedoman terhadap peraturan yang diberikan pada setiap organisasi.

Kinerja pegawai yang belum optimal ini terjadi pada salah satu instansi di Kabupaten Rembang, yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Untuk mewujudkan visi Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021 yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Rembang tahun 2021-2026 yaitu “Terwujudnya Rembang Gemilang 2026”. Dengan visi tersebut, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang mempunyai tujuan dan sasaran ingin dicapai. Adapun pencapaian kinerja pelayanan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang, yaitu :

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang Tahun
2016-2021

Tujuan	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan kontribusi pariwisata terhadap perekonomian daerah		Nilai Relisasi Hasil Obyek Wisata	7,550 M	3,440 M	45,56%
	Meningkatnya daya tarik wisata	Persentase peningkatan jumlah kunjungan wisatawan	35%	17,45%	49,8%
		Persentase Perkembangan kelompok kesenian tradisional	370	184	49,7%
		Persentase peningkatan jumlah ODTW yang dipromosikan	50	17,14	34,3

(Sumber data : Dokumen Perubahan RENSTRA DINBUDPAR Kabupaten Rembang, 2021-2026)

Berdasarkan tabel yang ada diatas bisa dilihat dimana dari hasil pengukuran capaian kinerja tahun 2016-2021 ada beberapa indikator yang masih belum memenuhi target yang ingin dicapai. Dalam capaian kinerja organisasi, tentunya peran kinerja pegawai yang menentukan berhasil atau tidaknya. Peran kinerja pegawai berhubungan dengan kinerja organisasi, karena dalam sebuah organisasi, pegawai yang menjalankan sistem tata kerjanya. Dengan demikian hal ini menunjukkan masih adanya kinerja dari pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang kurang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi dari pegawai sangat dibutuhkan organisasi dalam mencapai target yang

sudah direncanakan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang maksimal membutuhkan suatu kinerja pada pegawai yang efektif dan efisien.

Adapun masalah lain terdapat dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang, yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan para pegawai. Kurangnya tingkat disiplin para pegawai bisa mempengaruhi kinerja para pegawai. Para pegawai mempunyai pada tingkat dalam disiplin tinggi tentunya dalam bekerja bisa menghasilkan suatu kinerja baik juga. Sebaliknya para pegawai mempunyai tingkat disiplin yang rendah tentunya akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Dari observasi dilakukan oleh peneliti pada Hari Senin, 8 Juni 2023, beberapa pegawai masih ada yang tidak taat pada peraturan pulang jam kerja. Beberapa dari pegawai masih ada yang pulang tidak tepat pada waktu dengan yang sudah ditetapkan dari instansi tersebut. Tingkat disiplin yang masih rendah ini bisa dibuktikan berupa data presensi didapat peneliti pada data e-presensi yang terdapat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang sebagai berikut :

Tabel 1.2

E-Presensi Pegawai DINBUDPAR Kabupaten Rembang bulan Mei

No	Jumlah Pegawai	Tanggal	Hadir	Terlambat	Cuti
1	26	1-10	98,90%	41,75%	1,11%
2	26	11-20	98,17%	44,23%	1,92%
3	26	21-31	100%	51,65%	0%

(Sumber: data yang sudah diolah dari e-presensi DINBUDPAR Kab Rembang, Mei)

Dapat dilihat dari tabel diatas masih banyak ASN yang datang terlambat dalam masuk jam kerja. Hal disebabkan oleh tingkat disiplin yang masih rendah

oleh para pegawai. Tingkat disiplin yang rendah tentunya membuktikan bahwa pegawai masih kurang dalam ketepatan waktu. Disiplin menjadikan salah satu dari pada faktor supaya sebuah kinerja pegawai tercapai dengan baik dalam penyelenggaraan tujuan organisasi. Dengan kata lain jika tingkat disiplin masih rendah akan berpengaruh pada kinerja dari pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemanfaatan teknologi dalam suatu organisasi sangat penting dalam mempercepat pertumbuhan dan meningkatkan efisiensi operasional. Teknologi membuka pintu inovasi dan membuat organisasi yang lebih efektif dan responsif. Teknologi menciptakan suatu kesempatan dalam menggali wawasan dari data, dan memungkinkan organisasi membuat keputusan yang didasarkan pada analisis mendalam. Dalam penggunaan teknologi ini tentunya sumber daya manusia berperan sebagai penggerak. Jika teknologi bisa dimanfaatkan dengan baik maka akan membantu pekerjaan para pegawai dan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika tidak bisa dimanfaatkan dengan baik, maka akan menghambat suatu proses berjalannya organisasi.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dalam pemanfaatan teknologinya, masih ada beberapa pegawai yang masih kurang memanfaatkannya dengan baik. Menurut dari hasil observasi dilakukan peneliti hari Kamis, 8 Juni 2023, pemanfaatan teknologi yang digunakan pegawai masih kurang merata. Hal ini dikarenakan perbedaan usia dan pendidikan yang ada pada pegawai di instansi mempengaruhi kemampuan teknologi tersebut. Beberapa pegawai yang berumur tua kesulitan dalam memanfaatkan teknologi yang ada. Dalam hal ini tentunya

menghambat suatu kinerja para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kurangnya pemahaman akan teknologi ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja, dimana ketika bisa memanfaatkan teknologi dengan baik, maka akan menghasilkan efektivitas yang bisa meningkatkan kinerja dari para pegawai demi keberlangsungan suatu organisasi.

Selain masalah diatas, adapun masih lain terjadi dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Kemandirian pegawai merupakan landasan yang menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan dinamis. Dalam hal kemandirian, pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang terbilang kurang. Bisa juga dapat dibuktikan berupa observasi dilakukan pada peneliti di Hari Kamis, 8 Juni 2023. Penggunaan teknologi yang kurang, maka pegawai yang kurang bisa dalam mengoperasikan teknologi akan meminta bantuan kepada pegawai yang lainnya. Bahkan ada beberapa pegawai yang langsung lepas tangan menyerahkan tugasnya kepada pegawai yang lain terkait dengan mengoperasikan teknologi. Hal ini tentunya menyebabkan tumpang tindih tanggungjawab pekerjaan dan tidak sesuai dengan tupoksi yang ditetapkan suatu organisasi kepada para pegawai.

Dalam keberlangsungan berjalannya suatu organisasi pasti mengalami suatu permasalahan yang ada terkait dengan kinerja karyawannya. Seperti halnya bisa terjalin di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Untuk suatu kinerja dalam karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang ada berbagai masalah terjadi. Menurut salah satu website di internet yaitu katakutip.com, menjelaskan bahwa salah satu pegawai atau anggota aparatur sipil

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang terjerat kasus korupsi. Tindak terkait pidana korupsi ini berupa penggelapan mengenai retribusi Taman Rekreasi Pantai Kartini Rembang Tahun 2019 sampai 2021, dengan kerugian total sekitar Rp 113 juta. Pegawai yang mempunyai kualitas dalam dirinya tentu tahu yang menjadi hal baik dan mana yang menjadi hal cukup buruk bagi suatu organisasi. Melihat adanya kasus korupsi dari salah satu ASN atau pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang menampakan bahwa tingkat tanggung jawab yang ada pada karyawannya masih cukup rendah. Hal itu tentunya sangat merugikan terhadap suatu organisasi itu sendiri.

Tanggung jawab pegawai dalam organisasi merupakan pilar utama yang mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Setiap individu yang tergabung dalam tim memiliki peran dan kewajiban harus diemban harus penuh dedikasi. Bentuk tanggung jawab dari seorang individu ini juga menentukan kualitas yang dimiliki oleh individu tersebut. Dengan memahami dan memegang teguh tanggung jawab masing masing, pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pertumbuhan keseluruhan organisasi. Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan, peneliti tertarik meneliti mengenai bagaimana kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang beserta faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pegawai dalam menciptakan kinerja. Atas dasar itulah, pada kajian ini peneliti mengambil judul “Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang”

1.2 Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan mengenai latar belakang masalah yang ada di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Pencapaian kinerja pegawai yang masih kurang mencapai target
2. Rendahnya tingkat disiplin para pegawai dalam jam kerja
3. Kurangnya pemahaman para pegawai dalam mengoperasikan teknologi yang disediakan
4. Tingkat kemandirian para pegawai yang kurang dan tumpang tindih tupoksi antar pegawai
5. Adanya tindak pidana korupsi mengenai penggelapan pada retribusi Taman Rekreasi Taman Kartini senilai Rp 113 juta dari salah satu pegawai yang menunjukkan tingkat tanggungjawab yang masih rendah

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah ada diatas, maka terdapat perumusan masalah akan diteliti bisa penelitian ini, diantaranya :

1. Bagaimana kinerja pegawai di dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang?
2. Apa faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan hendak dicapai untuk penelitian, antara lain :

1. Untuk menganalisis mengenai bagaimana kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang
2. Untuk menganalisis mengenai faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pada pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dipakai untuk berkontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi publik terkait pemikiran akademis dalam menganalisis Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang berguna dalam pemikiran akademis terkait manajemen administrasi publik, khususnya dalam konteks pelayanan publik dibidang kebudayaan dan pariwisata. Selain dalam hal itu, penelitian bisa menjadikan landasan untuk memperhatikan dan meningkatkan unit pelayanan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian menjadikan hasil dari proses pembelajaran selama perkuliahan, yang akan membantu mengenai peneliti dalam memperdalam terhadap

pemahaman mengenai kinerja pegawai. Selain dari pada itu, penelitian ini akan menambah pengalaman penelitian bagi peneliti, membantu mereka dalam mengembangkan keterampilan riset.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian bisa dipakai oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang untuk upaya untuk meningkatkan suatu kinerjanya pada karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor mempengaruhi kinerjanya pegawai, instansi bisa mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam layanan publik di bidang kebudayaan dan pariwisata.

3. Bagi Pembaca

Pembaca akan memperoleh informasi yang berharga tentang analisis kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Hal tersebut juga akan membantu pada mereka untuk memahami secara mendalam terkait tantangan dan peluang terkait dengan manajemen kinerja di sektor publik, serta memberikan wawasan tentang bagaimana upaya-upaya perbaikan dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan publik di bidang kebudayaan dan pariwisata.

1.5 Kerangka Pemikiran Teori

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Tujuan Penelitian	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian
1	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbali Utara Kota Tanjungbali” Novianti Diva Nilakrisna Sirait, dkk. (2019)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal disiplin kerja, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ada dalam meningkatkan kinerja, serta menjelaskan upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja ASN dalam hal disiplin kerja.	Teori pengukuran kinerja menurut Bernardin dan Russel (2013) mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, tingkat absensi yang tinggi, efisiensi, dan efektivitas.	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kinerja ASN dalam hal disiplin kerja. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan situasi yang ada dengan detail, termasuk hambatan yang dihadapi dan upaya-upaya yang dilakukan untuk	Penerapan peraturan disiplin berpacu pada peraturan berlaku, tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa hal yang belum terlaksana secara maksimal. Seperti halnya pegawai yang sulit diajak bekerjasama dan sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Selain itu juga kesadaran pegawai yang masih kurang,

				meningkatkan kinerja ASN dalam hal disiplin kerja.	dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan
2	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewa Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon” Tegar Aditya Pratama, dkk. (2020)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kinerja ASN di sekretariat DPRD Kota Cirebon	Teori pengukuran kinerja menurut Kasmir (2016), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlu untuk pengawasan, hubungan antar perseorangan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif	Perlu dalam pengawasan yang belum optimal, dikarenakan kurang sumber daya manusia, kurang produktivitas kerja pegawai, kurang disiplin pegawai, tidak sesuai dengan posisi jabatan, masih banyak pegawai lulusan SMA
3	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Camat	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan pelayanan publik, serta	Menggunakan teori kinerja pegawai ASN yaitu kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Selain itu juga orientasi pelayanan,	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Evaluasi kinerja pegawai menunjukkan bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menunjukkan kurangnya

	<p>Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan” Friska Fitria Handayani (2022)</p>	<p>mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat peningkatan pelayanan publik di Kantor Camat Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan.</p>	<p>integritas, komitmen, dan disiplin. Dan teori pelayanan publik Parasuraman, Zeithami, dan Berry (1998), yaitu berwujud, daya tanggap, dan kehandalan</p>	<p>prestasi dalam aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, meskipun aspek biaya telah dikelola dengan baik. Dalam hal perilaku kerja pegawai, terdapat kekurangan dalam aspek integritas, komitmen, dan disiplin. Namun, pelayanan kepada masyarakat sudah menunjukkan peningkatan dalam aspek orientasi pelayanan. Meskipun demikian, dalam hal pelayanan langsung, seperti kehandalan dan responsivitas, masih</p>
--	--	--	---	---

					perlu peningkatan.
4	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepahiang” Riska Handayani, dkk (2022)	Penelitian ini tujuannya untuk bisa melihat bagaimana kinerja dari pada ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepahiang	Menggunakan indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Pelayanan yang diberikan sudah baik karena tidak ada keluhan tentang proses pencetakan E-KTP, Akta Kelahiran, dan KK. Nomor antrian tidak pernah kehabisan nomor antrian layanan
5	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pembangunan Zona Integritas (ZI) Di Kantor Pertanahan Kabupaten Majene” Amin Putra, dkk (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja ASN dan menaaf faktor yang berpengaruh kinerja ASN untuk pembangunan ZI dalam Kantor Pertanahan di Kabupaten Majene	Menggunakan teori aspek kinerja ASN, yaitu Hasil kerja, kedisiplinan, kerjasama	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Kinerja ASN berhubungan pada aspek hasil kerjanya belum terlaksana dengan sebaik baik
6	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil	Penelitian tujuan supaya menganalisa kinerja ASN	Menggunakan teori dari Bangun (2012)	Penelitian ini menggunakan metode	Kinerja ASN pada Dinas Kependud

	Negara di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru” Rida Arrasid (2021)	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Pekanbaru	melalui lima dimensi, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama	penelitian deskriptif kualitatif	ukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru sudah berjalan baik dengan dilihat dari empat indikator kinerja yaitu kuantitas, kualitas, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Sedangkan indikator yang kurang baik yaitu ketepatan waktu
7	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai” Delvi Windy Aulia Manik (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja ASN berdasar tugas masing masing	Menggunakan instrumen pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2010), yaitu prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis kualitatif	Kinerja ASN pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dikatakan baik dengan melihat dari prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan

					kepemimpinan
8	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus : Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Desa Tertinggal dan Transmigrasi pada Masa Pandemi Covid-19” Sufri Nuryamin dan Widuri Wulandari (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja ASN Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Desa Tertinggal dan Transmigrasi pada Masa Pandemi Covid-19	Menggunakan beberapa indikator pengukuran kinerja, yaitu keterampilan kerja, kerja sama, pemanfaatan waktu, penggunaan sarana dan prasarana, dan adaptasi dengan lingkungan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Kinerja ASN berjalan dengan baik. Hal ini dilihat dari aspek keterampilan, kerjasama, pemanfaatan waktu, sarana dan prasarana, dan adaptasi dengan lingkungan
9	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan dalam Pelayanan Publik di Kecamatan Sibolangit Kabupaten Deli Serdang” Sastra (2023)	Penelitian tujuan penelitian mengetahui kinerja ASN pada pelayanan publik dalam Kecamatan Sibolangit, Deli Serdang, Sumatera Utara	Menggunakan teori kinerja menurut Suharno (2008), yaitu produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, dan loyalitas	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif	Masih banyak ASN yang kurang disiplin dan tanggungjawab, serta respon terhadap peraturan kerja masih rendah. Kurangnya sumber daya manusia, kurangnya

					sarana dan prasarana. Selain itu pelatihan dan bimbingan teknis belum maksimal
10	“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Syariat Islam Aceh” Wirdatul Fajria (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja ASN di Dinas Syariat Islam Aceh	Menggunakan indikator kinerja menurut Dwiyanto, yaitu produktivitas, responsivitas, dan akuntabilitas	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Kinerja ASN dalam pelaksanaan tugas sudah mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan skill dan waktu yang ditentukan. Adapun yang masih rendah, misalnya keinginan belajar, pelatihan yang kurang merata, sarana dan prasarana kurang mendukung, dan komitmen kerja yang masih rendah. Selain itu juga

					kurang dalam hal disiplin
--	--	--	--	--	---------------------------

(Sumber data: diolah oleh peneliti, 2024)

Perbedaan penelitian yang ini pada beberapa penelitian terdahulu yang di atas adalah fokus meneliti terkait kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini didapatkan melalui pencapaian kinerja dan sikap perilaku pegawai dalam berorganisasi dengan menggunakan dua ahli dan beberapa penelitian yang membahas tentang faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti juga fokus meneliti kinerja pegawai dalam suatu organisasi dengan menggunakan teori dari beberapa ahli dengan menyesuaikan identifikasi, yang ada diantaranya indikator kinerja pegawai, serta indikator faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang didapatkan dari penelitian terdahulu. Perbedaan lainnya dengan penelitian ini, yaitu terdapat pada situs dan subyek penelitian.

1.5.2 Administrasi Publik

Administrasi publik sudah adanya sejak dulu yang timbul pada sebuah organisasi yang ada di masyarakat. Suatu sistem penataan pemerintah dulu mulai masuk di asia selatan, dan sistem penataan pemerintah tersebut Administrasi publik atau administrasi negara, seperti yang dijelaskan oleh Toha (2008:88), adalah istilah yang merujuk pada manajemen dan organisasi dalam konteks pemerintahan. Istilah ini sering juga disebut sebagai administrasi pemerintahan atau birokrasi pemerintah, dan merupakan hasil dari perkembangan masyarakat di negara-negara Eropa.

Dari etimologis, adanya "administrasi" asal kata dari Bahasa Inggris "administration", memiliki makna dasar "mengelola". Dalam Bahasa Belanda, istilah "administratie" mengandung konsep tentang tata dalam usaha, manajemen kegiatan berorganisasi, dan pengelolaan sumber daya ini. Administrasi memiliki dua konsep utama, yaitu arti sempit juga arti luas. Dalam arti pada sempit, administrasi diartikan sebagai kegiatan dalam tatanan ketatausahaan yang terutama memusatkan perhatian pada pengendalian informasi. Sementara dalam arti luas, administrasi diartikan sebagai kerjasama. Kerjasama merupakan serangkaian kegiatan dilakukan dengan teratur dan terarah dari kelompok orang dengan pembagian dasar tugas sesuai dari kesepakatannya bersama, sebagaimana dijelaskan oleh Silalahi (2010: 8). Istilah "publik" sendiri berasal Berdasarkan etimologi, kata "public" berasal dari Bahasa Latin "publicus," yang artinya "for the people" atau "for the populace." Kata "populus" sendiri berarti "people" atau "citizens." Herbert Blumer mendefinisikan "public" sebagai sekelompok individu yang menghadapi suatu masalah dengan berbagai pendapat tentang cara menyelesaikan masalah tersebut, dan mereka terlibat dalam diskusi mengenai masalah tersebut.

Edward H. Litchfield (1956: 1) dalam karyanya "Notes on a General Theory of Administration" mengemukakan bahwa Administrasi Publik adalah suatu konsep yang membahas tentang bagaimana berbagai badan pemerintahan diorganisasikan, dilengkapi dengan sumber daya manusianya, didanai, dijalankan, dan dipimpin. Definisi ini menyoroti pentingnya struktur, sumber daya manusia, keuangan, pelaksanaan, dan kepemimpinan dalam konteks administrasi publik.

Menurut Dwight Waldo (1955) dalam bukunya "The Study of Public Administration", Administrasi Publik dapat didefinisikan sebagai manajemen dan organisasi pada manusia juga peralatannya untuk mencapai suatu tujuan pemerintah. Definisi ini menegaskan mengenai administrasi publik melibatkan manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintah. Secara keseluruhan, kedua definisi ini menekankan pentingnya manajemen, organisasi, sumber daya manusia, dan sarana prasarana dalam konteks administrasi publik untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintah dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan formulasi para ahlinya, bisa ditarik kesimpulan administrasi publik melibatkan proses kerja sama dari kelompok orang di organisasi publik dalam proses mengurus masalah masalah publik dan mengeluarkan kebijakan publik.

Dalam administrasi publik terdapat sebuah paradigma. Menurut Thomas Kuhn, paradigma adalah suatu cara untuk memahami realitas sosial yang dibentuk oleh cara berpikir atau cara bertanya tertentu. Paradigma ini kemudian menghasilkan ragam pengetahuan yang spesifik. Menurut Nicholas Henry (1975), administrasi publik terdapat enam paradigma, yaitu :

1. Paradigma pertama atau dikotomi dalam politik administrasi pada tahun 1900-1926
2. Paradigma kedua tahun 1927-2937 mengembangkan prinsip prinsip administrasi

3. Paradigma ketiga merupakan menjelaskan administrasi negara untuk ilmu politik di tahun 1950-1970
4. Paradigma keempat pada tahun 1956-1970, masa administrasi negara sebagai ilmu administrasi
5. Paradigma kelima berkembang sejak tahun 1970
6. Paradigma keenam tahun 1990 hingga saat ini yang dikenal dengan paradigma governance

Dalam penelitian ini merupakan paradigma keenam, yaitu paradigma *governance*. Hal ini karena mengulas mengenai bagaimana suatu negara mempunyai wewenang juga tugas dalam melakukan pelayanan untuk masyarakat. Perkembangan dalam pemerintahan dengan arahnya pemerintah yang baik (*good governance*) ditunjang adanya pelayanan yang baik melalui sebuah kinerja dan citra positif dari anggota aparatur negara yang bekerja di organisasi pemerintahan.

1.5.3 Manajemen Publik

Administrasi publik dalam menjalankan sistemnya tentunya harus mempunyai manajemen fokus pada perencanaan jangka panjang dan pengambilan keputusan strategis. Manajemen publik terlibat dalam pelaksanaan program dan kegiatan sehari-hari administrasi publik. Manajemen publik memberikan arah strategis dan kepemimpinan yang diperlukan untuk bisa mencapai suatu visi dan misi organisasi. Administrasi Publik dan manajemen publik penting dalam keberhasilan suatu organisasi pemerintah, dan interaksi administrasi dan manajemen harus diarahkan mencapai efisiensi, efektivitas, dan pencapaian tujuan-tujuan strategis

Secara pada etimologis, adanya manajemen asal dalam katanya "to manage" dengan berarti pengaturan. Dengan manajemen, pelaksanaan untuk dalam pekerjaan menjadi lebih dalam suatu teratur karena manajemen akan mengatur pembagian tugas berdasarkan spesialisasi seseorang. Chester I. Barnard (dalam Firmasnyah, 2018: 2) menyatakan bahwa manajemen merupakan kombinasi antara seni dan ilmu. Seni dalam manajemen berperan dalam menggapai tujuan upaya cara efektif untuk menghasilkan hasil bermanfaat, sementara ilmu dalam manajemen digunakan untuk menganalisis peristiwa, gejala, dan hal lainnya dengan cara yang deskriptif.

Menurut Manullang (dalam Suprihanto, 2018: 4), manajemen dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu dalam menyusun rencana, mengorganisasi pekerjaan, mengelompokkan tugas, menyusun perintah kerja, dan melakukan pengawasan terhadap SDA dan SDM untuk mencapai tujuan tertentu. Encyclopedia of the Social Sciences (dalam Firmasnyah, 2018: 1) menjelaskan bahwa manajemen melibatkan upaya terstruktur dan terorganisir untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Menurut J. Steve Ott, Albert C. Hyde, dan Jay M. Shafritz (Pasolong, 2013: 83), dalam tahun 1990-an, manajemen publik adanya masa peralihan yang diwarnai mengenai isu penting menjadi tantangan, antara lain:

1. Privatisasi untuk alternatif bagi pemerintah untuk menyediakan layanan publik.
2. Rasionalitas serta akuntabilitas.
3. Perencanaan serta kontrol.
4. Keuangan serta penganggaran.

5. Produktivitas SDM.

Dari uraian tersebut, bisa disimpulkan bahwa manajemen publik menjadi usaha supaya mencapai dalam tujuan suatu organisasi untuk mengelola sumber daya tersedia. Fokus utama manajemen publik adalah pelayanan masyarakat, yang menuntut agar manajemen publik mampu memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat.

Manajemen publik juga berfokus secara internal dalam memastikan agar pemerintah dan organisasi non-profit dapat bekerja sama dengan efektif. Pentingnya interaksi dan pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja organisasi publik tidak bisa diabaikan. Hal tersebut sesuai dalam pernyataan dinyatakan oleh Perry & Kraemer (1983), yaitu

"Public Management is primarily concerned with the internal operations of a government agency or non-profit organization rather than its relationships and interactions with other government departments, the legislature and its committees, the courts, or organizations in another economic sector."

Perry dan Kraemer menjelaskan bahwa manajemen publik melibatkan objek yang kompleks, di mana fokus studinya tidak semata-mata tentang bagaimana seorang manajer mengelola organisasi publik. Dalam praktiknya, aktivitas manajemen publik selalu terkait dengan pembuatan kebijakan publik, politik, dan kepentingan masyarakat. Bidang studi manajemen publik merupakan disiplin interdisipliner yang melibatkan aspek-aspek umum dari organisasi dengan orientasi

rasional-instrumental dalam satu sisi, dan kebijakan politik dalam sisi yang lainnya.

Manajemen publik dianggap sebagai dari ilmu juga seni terkait dengan proses dan upaya pengaturan sumber daya dalam manusia juga sumber daya lainnya supaya bisa dimanfaatkan juga dengan efisien juga efektif guna mencapai suatu tujuan yang tertentu berkaitan pada kepentingan publik. Keterkaitan antara manajemen publik serta kebijakan publik sangat erat. Dengan adanya manajemen publik, organisasi atau lembaga publik dapat diatur dan dimonitor dalam pelaksanaan kebijakan publik. Manajemen publik dengan kebijakan publik sangat berkaitan. Dengan adanya manajemen publik ini dapat mengatur dan memantau bagaimana organisasi atau lembaga publik menjalankan kebijakan publik. Secara detail manajemen publik tidak terlepas dari kebijakan publik, dimana manajemen publik mengatur dan memperhatikan bagaimana organisasi publik dalam mengimplementasikan kebijakan yang harus dijalankan.

1.5.4 Kinerja Pegawai

Administrasi publik mempunyai pelayanan publik dan kinerja pegawai yang berhubungan erat. Kinerja pegawai mempunyai dampak langsung pada kualitas dan efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik. Memperhatikan pelayanan publik dan kinerja pegawai, organisasi pemerintah dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan menaikkan kualitas dari pada pelayanan publik diberikan untuk masyarakat

Pegawai atau karyawan mempunyai peran cukup penting untuk mencapai suatu tujuan dari adanya organisasi. Oleh itu juga, penting untuk memastikan bahwa pegawai melaksanakan pelayanan yang baik. Menurut Tika (2006:121), adanya kinerja dapat dijelaskan hasil dari aktivitas individu atau kelompok pada sebuah organisasi dipengaruhi dari berbagai faktornya. Sedangkan Mangkunegara (2005:67) mengartikan kinerja bentuk pencapaian hasil dalam yang bisa mencakup aspek kuantitas dan kualitas dari tugas dilakukan dari pegawai sesuai pada tanggung jawab diberikan. Rivai (2009:532) juga mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan individu atau kelompok menjalankan dan meningkatkan sesuatu yang telah diharapkan. Dalam konteks penelitian ini, konsep kinerja pegawai mengacu pada sumbangan dan hasil kerja sudah diusahakan pegawai sesuai dalam tugasnya serta tanggung jawab dibentuk oleh atasan di lingkungan kerja. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana mereka bisa mencapai dalam target dan standar dimana sudah ditetapkan untuk konteks pekerjaan mereka.

Tujuan dari kinerja pegawai, yang dikatakan Rivai (2009:549), antara lain:

1. Untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.
2. Untuk pemberian ilmu baru kepada pegawai, akan membantu mereka pada mengatasi masalah yang kompleks dimana adanya serangkaian aktivitas terbatas juga teratur sesuai dengan tugas dan tanggung jawab diberikan oleh dari organisasi.
3. Untuk membetulkan hubungan dalam pegawai aktivitas suatu kerja di di organisasi.

Selain itu, Bernadin dan Russell dalam (Irawan, 2016: 127) juga mengemukakan beberapa kriteria mengenai penilaian kinerja sebagai berikut

1. Kualitas kerja (quality of work)

Pada kualitas dari kerja berpacu pada standar kesesuaian juga kesiapan yang tinggi dalam mencapai hasil kerja, yang gilir menghasilkan suatu penghargaan juga kemajuan bagi suatu organisasi melihat meningkatkan mengenai pengetahuan juga di dalam bidanbg keterampilan yang sesuai pada perkembangan ilmu pengetahuan juga teknologi.

2. Kuantitas kerja (quantity of work)

Kuantitas dari kerjanya merujuk pada jumlahnya hasil kerja telah dicapai, misalnya dalam siklus kerja yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu (timeliness)

Menurut Chairil dan Ghozali (2001), dalam ketepatan mengenai waktu adalah kemampuan untuk menyediakan informasi atau menyelesaikan tugas dalam saat yang dimana butuh sebelum informasi tersebut kehilangan relevansinya dalam pengambilan keputusan. Ini mencakup penyelesaian kegiatan pada waktu yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas biaya (cost efectiveness)

Menurut Hasibuan (2003), Efektivitas biaya menampakkan tingkat keberhasilan dalam kegiatan manajemen untuk mencapai suatu tujuan yang melibatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu untuk penyelesaian pekerjaan dengan mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan.

5. Perlu untuk pengawasan (need for supervisor)

Perlunya pengawasan mengindikasikan sejauh manakah seorang pekerja bisa melakukan tugasnya tanpa adanya pengawasan langsung pada seorang supervisor supaya mencegah tindakan tidak diinginkan.

6. Dampak hubungan individu (interpersonal impact)

Dampak hubungan interpersonal menyangkut kemampuan seorang pekerja dalam memelihara reputasi, harga diri, serta kerja sama dengan rekan kerja juga bawahan dalam lingkungan kerja.

Adapun beberapa kriteria dalam mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260), yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dievaluasi berdasarkan persepsi mereka pada hasil pekerjaan. Ini mencakup tingkat kebaikan atau keburukan hasil kerja, serta kemampuan dan keterampilan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas. Kualitas kerja juga tercermin dalam tingkat ketelitian juga dalam tanggung jawab ditunjukkan oleh karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah unit yang ada pada siklus aktivitas diselesaikan oleh karyawan. Hal tersebut mencakup seberapa banyak pekerjaan atau tugas berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Target yang sudah ditetapkan menjadi bagian dalam evaluasi kuantitas kerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu bisa juga sejauh mana adanya aktivitas yang diselesaikan dengan sesuai jadwal telah ditetapkan. Hal ini mencakup koordinasi dalam hasil akhir serta penggunaan waktu efisien untuk mencegah gangguan terhadap kerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas menunjukkan sampai mana bentuk dari sumber daya organisasinya, tenaga dalam kerja, bidang teknologi, serta anggaran, dimanfaatkan secara maksimal. Ini mencakup kemampuan karyawan untuk memaksimalkan penggunaan dalam sumber daya tersedia supaya mencapai adanya suatu tujuan organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian menggambarkan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas tanpa memerlukan bantuan atau pengawasan yang berlebihan. Karyawan yang mandiri dapat melaksanakan tugasnya tanpa perlu terlalu banyak bantuan atau arahan dari atasan atau rekan kerja. Mereka dapat bekerja secara mandiri dan efisien dalam menjalankan fungsi pekerjaan mereka. Kemandirian dilihat dari mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mengambil keputusan secara mandiri dalam suatu penyelesaian masalah.

Adapun gejala mengenai kinerja pegawai oleh Afandi (2018:89), yaitu :

1. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas dari hasil kerjanya merupakan ukuran yang menunjukkan jumlah dari hasil kerja dinyatakan bentuk angka juga unit tertentu.

2. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas dari hasil kerjanya berupa ukuran yang menunjukkan tingkat kualitas dari hasil pekerjaan dinyatakan pada angka dalam ukuran yang lainnya.

3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas

Efisiensi untuk melaksanakan mengenai tugas mencakup penggunaan sumber daya dengan bijaksana juga hemat biayanya untuk mencapai hasil yang optimal.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup ketaatan pada hukum juga peraturan berlaku serta ketertiban dalam menjalankan tugas.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan dalam melakukan tindakan tanpa harus diberi instruksi, mampu menghadapi berbagai situasi yang ada, dan selalu berusaha untuk melakukan lebih dari yang diminta.

6. Ketelitian

Ketelitian mengacu pada tingkat akurasi dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan tujuannya yang telah sepakati.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan proses memberikan contoh dan arahan kepada orang lain dalam mencapai dari tujuan dari suatu organisasi.

8. Kejujuran

Bentuk yang dari salah satunya dari sifat yang ada pada manusia sulit supaya bisa diterapkan

9. Kreativitas

Sikluas dalam diri seseorang dalam melibatkan pemunculan gagasan

Adapun gejala gejala kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15)

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan memeriksa apakah hasil pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan, serta sejauh mana anggota tersebut teliti, teratur, dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas tugasnya

2. Kuantitas Kerja

Lebih menitikberatkan pada durasi kerja pegawai atau jumlah barang/jasa dapat menghasilkan pada periode waktu tertentu

3. Pelaksanaan Tugas

Menggambarkan sejauh mana kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan akurat dan tanpa kesalahan selama menjalankan tanggung jawabnya

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan akurat dan tanpa kesalahan sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan

Dari beberapa kriteria dan gejala yang sudah dipaparkan menurut para ahli, maka gejala Kinerja Pegawai yang dipakai dalam penelitian yakni :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dinilai dengan dasar pandangan mereka pada hasil pekerjaan sudah dihasilkan. Ini mencakup evaluasi terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam menyelesaikan tugas, serta seberapa teliti mereka untuk menjalankan suatu tugas dimana adanya tanggung jawab besar.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah dari kerja atau siklus dari aktivitas diselesaikan karyawan. Ini mencakup evaluasi terhadap jumlah unit atau siklus pekerjaan yang diselesaikan, di mana kinerja karyawan diukur berdasarkan produktivitasnya. Contohnya, jika para karyawan menyelesaikan mengenai tugasnya lebih cepat dalam waktu ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan upaya tugas pada jadwal sudah ditetapkan. Menjadi melibatkan koordinasi antara hasil kerja dan alokasi waktu untuk aktivitas lainnya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan.

4. Efektivitas

Efektivitas mencakup kemampuan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya mengenai organisasi, termasuk tenaga kerja, teknologi, dan dana. Ini menunjukkan seberapa baik karyawan menggunakan dengan sumber daya tersedia supaya bisa mencapai tujuan dari organisasinya.

5. Kemandirian

Kemandirian menunjukkan tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya tanpa bantuan eksternal. Karyawan yang mandiri dapat menyelesaikan tugas mereka tanpa pengawasan langsung, serta mampu mengambil keputusan sendiri ketika diperlukan.

1.5.5 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Untuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan menciptakan kinerja yang efisien dan efektif . Supaya mencapai tujuannya tersebut tentunya dihasilkan dari kinerja karyawan yang baik. Dalam kinerja karyawan ada faktor faktor yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi sejumlah faktor, baik pada internal juga eksternal perusahaan, serta karakteristik individu dan lingkungan sekitar. Gibson (1995: 375) mengidentifikasi beberapa faktor mempengaruhi kinerja pada pegawai, yaitu:

1. Faktor dari Individu terdiri dari keterampilan, kemampuan serta adanya latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam kerja, serta karakteristik demografis seperti usia juga pada jenis kelaminnya.
2. Faktor dalam Organisasi pada sumber dayanya yang tersedia, gaya kepemimpinannya yang diterapkan, sistem imbalan juga kompensasi, struktural organisasinya, juga deskripsi pekerjaannya yang jelas (job description).
3. Faktor Psikologis meliputi pemikiran individu terhadap lingkungan kerja, sikap terhadap pekerjaan dan organisasi, karakteristik kepribadian, pola belajar, serta tingkat motivasi yang dimiliki

Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja karyawan. Sebagai contoh, kemampuan dan keterampilan individu dapat dioptimalkan dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh organisasi, sementara motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem imbalan yang diterapkan dan gaya kepemimpinan yang memotivasi. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan bisa mengambil langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan juga mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2016:67) adapun faktor faktor mempengaruhi dalam pencapaian kinerja, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Faktor dari kemampuan dari karyawan, yang mencakup dalam kemampuannya potensial (IQ) juga kemampuan aktual, memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Karyawan mempunyai IQ dalam atas rata-rata, dibantu dengan pendidikan sesuai juga pada posisinya juga keahlian terampil untuk melaksanakan tugasnya, cenderung mudah mendapatkan kinerja diharapkan organisasi. Maka dari itu, penempatan pada pegawai di posisi sesuai bidang kemampuannya sangatlah penting.

2. Faktor Motivasi

Faktor pada motivasi juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi mencerminkan sikap dan semangat baik dari pimpinan maupun karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Motivasi adalah dorongan mental mendorong karyawan supaya berusaha menggapai prestasi mengenai kerja dengan maksimal.

Dalam penelitian sebelumnya dilakukan oleh Amin Putra, Hamka Hakim, dan Darmanto, berjudul "Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pembangunan Zona Integritas (ZI) di Kantor Pertanahan Kabupaten Majene" pada tahun 2022, teridentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada konteks pembangunan Zona Integritas (ZI) di Kantor Pertanahan Kabupaten Majene, yaitu :

1. Faktor Individu

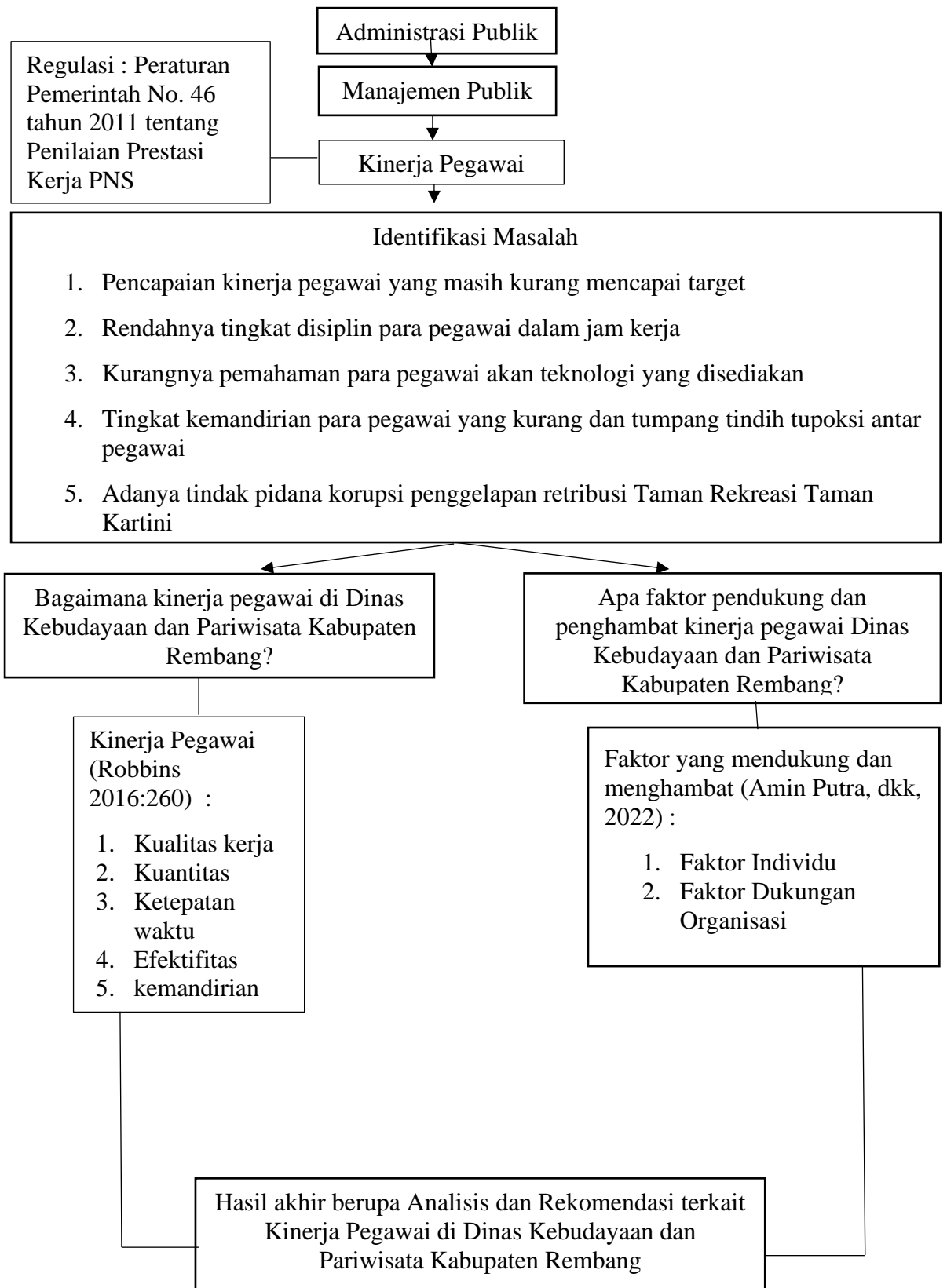
Individu pegawai berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Dalam individu pegawai ini tentunya ada tingkat keahlian serta pendidikan. Tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki masing masing pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Adanya dukungan terhadap organisasi menjadikan faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerjanya pegawai. Faktor dukungan organisasi dalam memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai ini berupa sarana serta prasarana disediakan organisasi dalam menunjang proses kinerja pegawai mencapai tujuannya di organisasi

Kinerja pegawai baik dapat menghasilkan suatu kinerja organisasi baik dimana target dan sasaran suatu organisasi akan tercapai dengan maksimal. Dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik tentunya dipengaruhi faktor faktor di dalamnya. Keberhasilan suatu kinerja organisasi tentunya sangat bergantung pada kinerja para pegawainya tersebut.

1.5.6 Kerangka Pikir Teoritis



1.6 Operasionalisasi Konsep

Konsep dari operasionalisasi mengenai konsepnya merupakan suatu penelitian dimana menjelaskan penjabaran interpretasi indikator indikator yang sudah ditentukan oleh peneliti dalam menjawab tujuan penelitian

1.6.1 Kinerja Pegawai

Pegawai memiliki peran yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk tercapai tujuan secara maksimal, penting supaya menciptakan kinerja baik dari para pegawai. Kinerja pegawai mencakup dari hasilnya kerja baik pada segi kualitas serta kuantitas dilakukan untuk menjalankan tugas yang juga tanggung jawabnya. Untuk menganalisis kinerja pegawai, dapat digunakan beberapa indikator dengan seperti:

1. Kualitas Kerja

Karyawan dalam kualitas bekerja bisa diukur pada suatu persepsi mereka dalam hasil pekerjaan. Hal ini mencakup baik atau buruknya dari hasil kerja untuk menyelesaikan tugas, ketelitian dan tanggung jawab untuk proses mengerjakan suatu tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah unit atau siklus dari aktivitas diselesaikan karyawan. Misalnya, seorang karyawan berhasil selesaikan tugasnya lebih cepat dalam batas waktu sudah ditentukan oleh organisasi dan menggapai target telah ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Penyelesaian tingkat aktivitas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, tanpa mengganggu pekerjaan lain. Ini mencakup kedisiplinan terhadap waktu kerja dan SOP jam operasional yang ditetapkan oleh organisasi.

4. Efektivitas

Kemampuan memaksimalkan penggunaan dengan daya organisasi, seperti tenaga, teknologi, serta uang, supaya mencapai tujuan secara efisien.

5. Kemandirian

Tingkat mampunya seseorang untuk menjalankan fungsi kerja tanpa memerlukan bantuan dalam orang lain. Selain itu, karyawan juga mampu mengambil keputusan sendiri saat diperlukan.

Dengan menggunakan indikator-indikator ini, kinerja pegawai dapat dianalisis dan dievaluasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Tabel 1.4
Operasionalisasi Kinerja Pegawai

Fenomena Penelitian	Gejala	Sub Gejala
Kinerja Pegawai	A. Kualitas Kerja	1. Teliti Pegawai 2. Tanggungjawab Pegawai
	B. Kuantitas	1. Target yang dicapai Pegawai 2. Beban Kerja
	C. Ketepatan waktu	1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Kerja
	D. Efektivitas	1. Penggunaan teknologi 2. Efektifitas biaya
	E. Kemandirian	1. Mandiri dalam bekerja 2. Pengambilan keputusan

1.6.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Pegawai

Setelah menganalisis kinerja dalam pegawainya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dimana teori yang sudah disebutkan, pastinya akan muncul apakah sudah kuat kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Faktor berpengaruh pada kinerjanya pegawai seperti halnya dari faktornya pendukung dan faktor penghambat. Dalam menganalisis kinerja pegawai pada penelitian ini, menggunakan faktor yang dimana dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, yaitu :

1. Faktor Individu

Dalam hal ini individu pegawai menentukan baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam menentukan keberhasilan kinerja ini, tingkat pendidikan dan keahlian pegawai sangat mempunyai peran besar dalam mencapai kinerja yang baik. Memiliki tingkat pendidikan yang tinggi menunjukkan kualitas individu itu baik dan menunjang keberhasilan dalam mencapai kinerja yang baik. Tingkat keahlian pegawai disini berupa inovasi inovasi dalam upaya menunjang keberhasilan sebuah organisasi.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi bisa meningkatkan keberhasilan suatu kinerja pegawai. Organisasi memberikan dukungannya berupa sarana dan prasarana dan pelatihan keterampilan pegawai dalam penggunaan teknologi yang diberikan dalam menunjang proses kerja pegawai dalam memperlihatkan dari kontribusi terbaik bagi organisasi untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Tabel 1.5
Operasionalisasi Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Pegawai

Fenomena Penelitian	Gejala	Sub Gejala
Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Pegawai	A. Faktor Individu	1. Tingkat Pendidikan Pegawai 2. Tingkat Keahlian Pegawai
	B. Faktor Dukungan Organisasi	1. Sarana dan Prasarana 2. Pelatihan keterampilan Pegawai

1.7 Argumen Penelitian

Dalam penelitian didasari dalam rasa keingin tahuan peneliti mengenai bagaimana kinerja pegawai untuk menjalankan tugas juga tanggung jawabnya. Menurut data capaian kinerja Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang dapat disimpulkan bahwa kinerja dari pegawai kurang mencapai hasil maksimal. Selain dari pada itu juga SDM yang bertugas kurang dalam hal disiplin dan bertanggung jawab. Peneliti berpendapat bahwa analisis kinerja pegawai juga tahu mengenai faktor berpengaruh kinerja pegawai menjadi focus dalam penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka research questuon pada penelitian ini adalah mengapa kinerja dari pegawai dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang belum berjalan dengan optimal?.

1.8 Metode Penelitian

Dalam penelitian diaman dilakukan oleh peneliti memakai dengan metode kualitatif. Penelitian metode kualitatif serangkaian proses yang dilakukan dalam mendapatkan hasil pemahaman berdasarkan penyelidikan dan pemahaman terhadap permasalahan terjadi dalam masyarakat. Menurut Bogdan dan Taylor (1975), metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian menghasilkan berupa suatu data deskriptif dengan kata-kata lisan atau tertulis serta perilaku pada individu yang sedang diamati. Pendekatan ini bertujuan untuk menyelidiki kondisi subjek dan objek secara alamiah tanpa rekayasa, dengan penekanan pada pemahaman makna yang terkandung di dalamnya. Metode kualitatif seringkali dianggap cocok dalam berbagai konteks penelitian karena mampu mengeksplorasi aspek-aspek yang kompleks dan mendalam dari fenomena

yang diteliti. Dalam metode ini, peneliti berusaha memahami dunia subjek dari perspektif mereka sendiri, serta menangkap nuansa dan konteks yang mungkin tidak bisa diukur dengan metode kuantitatif. Dengan ini juga metode penelitian kualitatif sering digunakan untuk menemukan dan memahami fenomena-fenomena kompleks dan multifaset ini dapat menemukan dan memahami makna atau hal hal yang tidak terlihat dalam suatu fenomena yang susah untuk ditafsirkan

1.8.1 Tipe Penelitian

Pasolong pada Metode Penelitian Administrasi Publik (2012:75) menjelaskan dalam sejumlah gaya penelitian kualitatif, diantaranya yaitu :

1. Penelitian deskriptif

Merupakan pencarian fakta menggunakan intrerpretasi tepat. Mempelajari masalah ada, dimana adanya tata cara digunakan pada masyarakat dalam kondisi tertentu. Menurut Sugiyono (2015), penelitian upayanya berupa penelitian menggambarkan suatu subjek dan objek tanpa rekayasa. Peneliti bertujuan mendapat sejumlah informan aktual dan meninjau hubungan variabel terikat. Di penelitian ini juga tidaknya dilangsungkan pengujian hipotesa melainkan mempersentasikan ke bentuk informasi bernilai dalam obyektif

2. Penelitian Explanatory

Menurut Sugiyono (2017: 6), Penelitian eksplanatif adalah metode penelitian bertujuan untuk memaparkan hubungan antara variabel yang diteliti berpengaruh dalam satu variabel berhubungan dalam variabel lainnya. Penelitian tidak hanya berfokus pada deskripsi fenomena, tetapi

juga mencoba untuk memahami mengapa dan bagaimana hubungan antara variabel-variabel terjadi.

3. Penelitian Eksploratif

Sementara itu, penelitian eksploratif merupakan jenis penelitian bersifat terbuka dan terus mengeksplorasi tanpa memiliki hipotesis awal. Tujuan utamanya merupakan mendapatkan suatu pemahaman lebih mendalam mengenai suatu fenomena tertentu, mencari ide-ide baru, dan menggambarkan fenomena sosial. Penelitian ini membantu perumusan masalah dengan lebih rinci atau pengembangan hipotesis, tidak untuk menguji hipotesis sudah ada. Dengan mengeksplorasi seluruh informasi yang tersedia, penelitian eksploratif dapat memperluas pemahaman tentang topik yang diteliti.

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai jenis penelitian, menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam penelitian. Pendekatan ini dipilih menggambarkan permasalahan yang diteliti dengan integrasi data dari tempat penelitian secara objektif. Data yang diperoleh bersifat deskriptif, baik dalam bentuk lisan maupun tidak lisan, yang diperoleh melalui keterangan atau penjelasan dari pihak terkait. Penelitian ini dilakukan secara alamiah, di mana data diperoleh melalui observasi. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menemukan data diperlukan untuk menjawab terkait permasalahan penelitian mengenai Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

1.8.2 Situs Penelitian

Menurut Wiratna Sujarwene (2014:73), situs penelitian merupakan lokasi di mana untuk penelitian dilakukan. Situs penelitian menyediakan informasi yang diperlukan untuk memperoleh data yang relevan. Penetapan lokasi merupakan langkah penting dalam penelitian kualitatif karena membantu menetapkan objek dan tujuan penelitian. Fokus penelitian ditentukan berdasarkan fenomena-fenomena yang dianalisis dan dijadikan titik berat dalam penelitian (Salladien, 2008). Fokus penelitian mencakup dimensi-dimensi yang relevan, seperti humaniora, sosial, manajemen, pendidikan, ekonomi, budaya, dan lain-lain. Lokasi penelitian merupakan Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

1.8.3 Informan Penelitian

Peran dari informan untuk penelitian kualitatif merupakan memberikan informasi terkait masalah penelitian yang ada. Informan penelitian menjadi sumber informasi primer, sehingga dalam menetapkan informan harus dilakukan secara tepat juga sesuai pada permasalahannya ada. Teknik pemilihan informan secara purposive sampling mempertimbangkan yang dianggap paling mengetahui agar mempermudah peneliti untuk memperdalam fenomena diteliti. Pada informan dari penelitiannya yang dipilih dari 27 pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang yaitu Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Sekretaris Dinas, dan Staf Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang

1.8.4 Jenis Data

Data kualitatif berbentuk kata kalimat bisa didefinisikan, tetapi data kuantitatif berbentuk angka numerik dan sejenisnya. Dalam penelitian ini datanya berupa data kualitatif di mana datanya terdiri dalam seperangkat teks atau informasi dikemukakan para narasumber. Selain itu juga dari sumber sumber lainnya yang diperoleh.

1.8.5 Sumber Data

Menurut Lofland (Moloeng, 2013: 157), data utamanya penelitian kualitatif merupakan kata juga peran dalam tindakan, sementara sumber dari data bentuk tambahan meliputi dokumen serta yang lainnya. Sugiyono (2009:137) menjelaskan mengenai sumber data mencakup semua hal memberikan suatu informasi bernilai untuk dapat kelangsungan penelitian mengenai data pada penelitian.

Dalam melengkapi mengenai data pada penelitian, diperlukan dua jenis sumber data:

a) Sumber Data Primer

Untuk memperoleh data primer melalui instrumen seperti adanya wawancara, catatan lapangan, pengamatan, dan dokumen. Menurut Sugiyono (2015:187), sumber dari data primer merupakan sumber dari data primer untuk penelitian diperoleh pada proses wawancara juga observasi terhadap subjek peneliti yang dianggap sebagai sumber yang dapat dipercaya. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi langsung untuk subjek penelitian, sedangkan observasi untuk bisa mengamati

perilaku juga situasi secara langsung. Keduanya merupakan metode umum dipergunakan untuk penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data mendalam dan kontekstual. Dengan mendapatkan data langsung dari subjek penelitian, peneliti dapat mendapatkan pemahaman cukup lebih dalam mengenai fenomena diteliti serta menggali berbagai perspektif dan pengalaman yang relevan dan observasi kepada subyek penelitian. Wawancara dilakukan dengan narasumber pegawai atau ASN di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dan obeservasi terhadap kegiatan serta kondisi lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang

b) Sumber Data Sekunder

Menurut Sugioyono (2015:187), sumber yang datanya sekunder menjadi sumber secara tidak langsung dalam mengisi data terhadap peneliti. Selain itu sumber yang ada dari data primer juga merupakan data diperlukan untuk mendukung penelitian, misalnya dari dokumentasi, studi kepustakaan, buku, koran, majalah, dan arsip berhubungan obyek penelitian. Atau bisa dikatakan data ini diperoleh secara tidak langsung. Pendukung lainnya seperti halnya dokumen dan data kantor dan instansi, publikasi tentang kinerja pegawai yang masih relevan, serta temuan temuan penelitian terdahulu yang berkaitan tentang penelitian kinerja pegawai yang masih relevan untuk digunakan sebagai bahan pembanding dan pertimbangan.

1.8.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Pasolong pada Metode Administrasi Publik (2012:75), pengumpulan data primer membantu dalam menyatukan data diperlukan penelitian. Sugiyono (2015:224) menjelaskan teknik dari pengumpulan data menjadi langkah krusial penelitian tujuannya adalah memperoleh data.

1. Teknik wawancara

Teknik wawancara, menurut Maleong (2013:186), merupakan percakapan antara pewawancara dan narasumber dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian, wawancara dilakukan beberapa informan, termasuk Sekretaris Dinas, Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, dan Staff Pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

2. Teknik Observasi

Menurut Rubiyanto (2011:85), observasi merupakan metode untuk pengumpulan data bisa melibatkan pengamatan bertherhadap secara langsung dalam objek penelitian. Dilakukan mengenai observasi dilakukan dalam dua bentuk, yaitu partisipatif dan non-partisipatif. Dalam konteks penelitian, peneliti menggunakan untuk observasi berupa non-partisipatif, yang berarti peneliti secara langsungnya tidak terlibat dalam kegiatannya atau kinerja pegawai. Peneliti hanya melakukan pengamatan pada kinerjanya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Maka dari itu, peneliti berperan sebagai pengamat yang tidak memengaruhi

atau terlibat dalam situasi yang diamati, sehingga hasil observasi dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya tanpa adanya pengaruh dari pihak luar.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi, Sugiyono (2015:329), pengumpulan data pada dokumen, arsip, dan buku relevan pada penelitian ini. Dokumentasi berguna untuk menjadikan data mendukung analisisnya. Untuk itu penelitian, peneliti memakai adanya teknik dokumentasi supaya dapat data dokumen, arsip, juga buku terkait dengan kinerja pegawai.

1.8.7 Analisis dan Interpretasi Data

Mengenai analisis dan interpretasi data pada suatu penelitian kualitatif membutuhkan kreativitas. Namun, hal ini harus dilakukan metode sistematis dan eksplisit memastikan keakuratan dan keberhasilan analisis. Teknik analisis diterapkan untuk penelitian mencakup beberapa tahapan, di antaranya

1) Reduksi Data

Tahap ini melibatkan pemilihan data yang relevan, pemusatan perhatian pada data yang penting, serta pengabstrakan juga adanya transformasi data kasar menjadi bentuk lebih sederhana. Proses ini berlangsung secara berkelanjutan selama penelitian. Reduksi data melibatkan ringkasan, pengkodean, identifikasi tema, dan pengelompokan data menjadi pola-pola yang lebih luas. Peneliti melakukan seleksi ketat terhadap data, merangkum informasi secara singkat, dan mengelompokkannya ke dalam tema yang

relevan. Data bisa didapatkan dalam observasi, wawancara, serta dokumentasi merupakan adanya data mentah kemudian dipilih secara cermat untuk disederhanakan sesuai pada kebutuhan dalam penelitian. Fokus penelitian terletak pada kinerja dalam pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang, sehingga peneliti harus memastikan bahwa analisisnya tetap berfokus pada tujuan utama penelitian.

Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat memastikan bahwa analisis dan interpretasi data dilakukan secara sistematis dan memenuhi standar keilmuan yang diperlukan dalam penelitian kualitatif.

2) Penyajian Data

Penyajian data merupakan tahap penting dalam penelitian di mana informasi yang telah dikumpulkan diatur sedemikian rupa sehingga memungkinkan untuk membuat kesimpulan dan mengambil tindakan yang tepat. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disampaikan dalam berbagai format, termasuk teks naratif, tabel matriks, grafik, jaringan konseptual, dan bagan. Setelah melalui proses reduksi data, informasi yang sudah dikelola selanjutnya disajikan pada bentuknya narasi deskripsi. Narasi ini kemudian dianalisis untuk memahami hubungannya dengan teori digunakan untuk melakukan penelitian. Konteks penelitian tentang kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang, tujuan penyajian data merupakan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian serta menggambarkan gambaran yang komprehensif tentang kinerja pegawai tersebut. Data yang disajikan akan membantu peneliti untuk membuat

interpretasi yang akurat dan memberikan rekomendasi yang relevan untuk peningkatan kinerja di instansi tersebut.

3) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan berkelanjutan dengan sepanjang terkait proses penelitiannya. Mulai dari awal pengumpulan mengenai data, peneliti mencatat pola, penjelasan, dan konfigurasi, serta mengidentifikasi alur sebab juga akibat dan proposisi. Dengan itu data dibahas secara mendalam, kesimpulan diambil sebagaimana menjadi jawaban untuk permasalahan diteliti. Tujuan untuk temuan dalam penelitian merupakan memberikan bentuk jawaban untuk rumusan masalah diajukan penelitian tersebut.

1.8.8 Kualitas Data

Menurut Moelong (2007) menjelaskan bahwa keabsahan data beupa suatu konsep paling krusial yang diperbaharui dalam validitas dan reliabilitas, menurut pendekatan positivisme juga disesuaikan pada persyaratan kriteria, pengetahuan, dan paradigma masing-masing. Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan dalam data ini adalah dengan teknik triangulasi, yang merupakan metode pemeriksaan untuk memastikan apakah dalam suatu proses serta hasil penelitian telah dipahami dengan benar dilakukan peneliti. Beberapa cara bisa dilakukan dalam teknik triangulasi meliputi:

1. Melakukan adanya wawancara secara dalam dengan narasumber.
2. Melakukan uji silang diantara informasi diperoleh dalam narasumber dalam upaya hasil temuan pada lapangan.

3. Mengonfirmasi hasil diperoleh dengan informasi dan sumber lainnya.

Menurut Sugiyono (2017) ada tiga macam teknik triangulasi yaitu :

1. Triangulasi Sumber adalah metode untuk memeriksa keabsahan data dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa sumber yang berbeda.
2. Triangulasi Teknik merupakan pendekatan untuk menguji data dengan mengumpulkan informasi dari sumber yang sama, namun menggunakan teknik yang berbeda, seperti melakukan wawancara dan mengonfirmasi hasil dengan penelitian.
3. Triangulasi Waktu, digunakan dalam menguji dengan mengecek wawancara, observasi, atau teknik waktu berbeda. hal ini mampu mempengaruhi proses pengumpulan data

Penelitian ini memakai triangulasi sumber dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber pada penelitian ini melibatkan peninjauan informasi dari berbagai sumber. Informasi yang dikumpulkan dari beberapa sumber dijelaskan secara rinci dan dibagi dalam berbagai kelompok. Setelah menyimpulkan, langkah selanjutnya yaitu meminta konfirmasi dengan pihak yang menjadi sumber data tersebut. Untuk triangulasi waktu pada penelitian ini menggunakan teknik dalam mengambil data dalam kurun waktu yang berbeda beda.