

Me 27/12/24

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN REMBANG**

Oleh

Gilang, Al. Faruq Mustafa, R. Slamet Santoso, Dewi Rostyaningsih

Email : gilangmustafa13@gmail.com

DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS DIPONEGORO

Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Kota Semarang, Kode Pos 1269

Telepon (024) 7465407, Faksimile (024)7465404

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id>, Email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACTION

Employee performance is a work result achieved by employees in carrying out their assigned duties and functions. This research was carried out at the Rembang Regency Culture and Tourism Office. This research aims to analyze the performance of employees at the Rembang Regency Culture and Tourism Service and the factors that influence employee performance at the Rembang Regency Culture and Tourism Service. This research uses a descriptive approach using qualitative strategies. The results of the analysis carried out by researchers show that the performance of Rembang Regency Culture and Tourism Service employees has not been optimal. This can be seen from five performance symptoms, namely, work quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence. The factors that drive the resulting performance are individual factors which include the level of education and level of expertise. Meanwhile, the inhibiting factor is the organizational support factor, this is because the facilities and infrastructure provided are inadequate. Suggestions that can be given regarding problems that occur include improving strict monitoring and inspection systems, data analysis and performance evaluation, educating the importance of discipline, involving employees in technology trials, creating an organizational culture that encourages independence, providing facilities and infrastructure that are appropriate or in good condition best.

Keywords: Analysis, Performance, Employees

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tahapan pembangunan nasional tidak hanya melibatkan proses pemerintahan dan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sumber daya, tetapi juga menetapkan kebijakan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan secara berkelanjutan. SDGs memberikan kerangka kerja yang penting dengan menyoroti tujuan global untuk mencapai perdamaian, keadilan, dan institusi yang kuat, khususnya melalui peningkatan inklusi sosial dan akuntabilitas lembaga publik. Dengan demikian, kualitas layanan publik yang profesional dan akuntabel tidak hanya memengaruhi reputasi pemerintah, tetapi juga mencerminkan kualitas pembangunan nasional secara menyeluruh, sehingga pembentukan dan pengelolaan lembaga publik yang inklusif dan efektif menjadi prioritas dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan menjalankan tugas penyelenggaraan negara.

Pada era modern ini, perubahan dan pengembangan yang signifikan terjadi di negara-negara, termasuk Indonesia, mempengaruhi penyelenggaraan negara dan kehidupan masyarakat. Dalam upaya mencapai kesejahteraan masyarakat,

berbagai kepentingan individu dan pemerintah perlu disatukan dalam sebuah wadah karena tidak mungkin diselesaikan secara individual. Organisasi menjadi wadah tersebut, yang merupakan kelompok sosial dengan tujuan bersama yang terdiri dari individu dengan latar belakang yang beragam. Manajemen organisasi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia menjadi krusial dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Di tengah persaingan kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam instansi pemerintah dan pelayanan publik, menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai target yang diharapkan.

Kinerja pegawai merupakan isu yang harus mendapat perhatian karena dampaknya terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perkembangan pasar. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam mencapai kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Motivasi tinggi, kreativitas, dan inovasi SDM dapat signifikan meningkatkan kinerja. Kinerja bukan hanya tentang sikap, perilaku, dan mental, tetapi juga tentang meningkatkan kualitas pekerjaan dari waktu ke waktu. Pencapaian prestasi kerja yang

memuaskan bagi pegawai tercermin dalam kontribusi mereka bagi organisasi. Menciptakan kondisi kerja yang optimal penting untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2004), yaitu hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh para pegawai dalam tanggungjawab yang mereka dapatkan. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Pentingnya meningkatkan kinerja karyawan sebagai bagian dari strategi organisasi tidak bisa diabaikan. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada strategi penempatan tenaga kerja yang tepat pada jabatan dan waktu yang sesuai. Pekerjaan dianggap mulia, sehingga faktor SDM menjadi sangat penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya secara terkoordinasi menuju tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yang belum optimal 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.

Tabel 1.1

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

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Realisasi Hasil Obyek Wisata	7,550 M	3,440 M	45,56 %
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

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 belum optimal.

Masalah lainnya yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan para pegawai. Kurangnya tingkat disiplin para pegawai bisa mempengaruhi kinerja para pegawai. Masih ada beberapa pegawai 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.

Tabel 1.2

E-presensi Pegawai DINBUDPAR
Kabupaten Rembang Bulan Mei

Jumlah	Tanggal	Hadir	Terlambat	Cuti
--------	---------	-------	-----------	------

pegawai				
26	1-10	98,90 %	41,75%	1,11 %
26	11-20	98,17 %	44,23%	1,92 %
26	21-31	100%	51,65%	0%

Sumber : data yang diolah dari e-presensi DINBUDPAR Kab.Rembang, Mei.

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa masih banyak ASN yang terlambat datang ke tempat kerja, yang disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin di kalangan pegawai. Tingkat disiplin yang rendah menunjukkan kurangnya ketepatan waktu pegawai. Disiplin menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, rendahnya tingkat disiplin dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemanfaatan teknologi dalam suatu organisasi sangat penting dalam mempercepat pertumbuhan dan meningkatkan efisiensi operasional. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dalam pemanfaatan teknologinya, masih ada beberapa pegawai yang masih kurang memanfaatkannya secara optimal. Hal ini dikarenakan perbedaan usia dan pendidikan yang ada pada pegawai di instansi mempengaruhi kemampuan teknologi tersebut. Dalam hal ini tentunya menghambat suatu kinerja

para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

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 optimal. Masih ada beberapa pegawai yang masih meminta bantuan kepada pegawai lain terkait penggunaan teknologi. Hal ini tentunya menyebabkan tumpang tindih tanggungjawab pekerjaan dan tidak sesuai dengan tupoksi yang ditetapkan suatu organisasi kepada para pegawai.

Adapun masalah lainnya, yaitu salah satu pegawai di DINBUDPAR Kabupaten Rembang melakukan tindak pidana korupsi. 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. Hal ini tentunya menunjukkan tanggungjawab yang dimiliki masih rendah.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang

B. Rumusan Masalah

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

C. Tujuan Penelitian

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

D. Kajian Teori

1. 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.

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.

2. 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 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.

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.

3. 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.

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.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

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.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ini yakni penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi. Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan, dimana informan yang dipilih merupakan informan yang terlibat mulai dari penyelenggaraan hingga sasaran yang berkaitan dengan objek

penelitian, penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai capai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan organisasi perusahaan. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga melibatkan sejumlah faktor lain, seperti perilaku, sikap, dan kontribusi positif terhadap tim dan organisasi. Pada sub bab peneliti menjelaskan mengenai kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang yang dilihat dari beberapa gejala, yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian.

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada sejauh mana hasil pekerjaan atau kinerja suatu individu atau kelompok memenuhi standar yang ditetapkan.

- **Teliti Pegawai**

Tingkat ketelitian pegawai merupakan salah satu gejala yang penting dalam lingkungan kerja. Ketelitian mengacu pada

kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya dengan teliti, akurat, dan tanpa banyak kesalahan. Pegawai dalam mengerjakan tugasnya tentunya membutuhkan fokus dan perhatian terhadap tugas yang diberikan agar memastikan tingkat ketelitian yang konsisten. Pegawai mengerjakan tugasnya dengan teliti, dan jika ada kesalahan pun akan langsung segera diperbaiki. Untuk mencapai ketelitian yang baik membutuhkan fokus dan perhatian. Tentunya ada kondisi ruangan yang nyaman dan rasa harmonis antar pegawai

- **Tanggungjawab Pegawai**

Tanggungjawab pegawai menuju pada kewajiban dan tugas-tugas yang diemban dalam lingkungan kerja. Setiap pegawai memiliki tanggungjawab tertentu yang harus dilakukan sesuai dengan peran atau posisi dalam organisasi. Berdasarkan pernyataan yang dijelaskan, bisa ditarik kesimpulan sub gejala tanggungjawab yang dimiliki pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang masih terbilang kurang. Hal ini dapat dilihat dari adanya tindakan korupsi yang pernah dilakukan salah satu pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Masih ada pegawai yang melakukan tindak pidana korupsi berupa

penggelapan dana retribusi Taman Rekreasi Pantai Kartini Rembang senilai Rp 113 Juta, tentunya hal ini menunjukkan tanggungjawab yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya optimal.

2) Kuantitas

- Target yang dicapai

Masih ada beberapa target yang dihasilkan pegawai belum sesuai dengan target atau sasaran yang ingin dicapai organisasi. Hal ini menunjukkan target yang dicapai pegawai belum sepenuhnya terpenuhi

- Beban kerja

Pegawai bisa menyelesaikan tugas jika dikasih beban kerja yang melebihi volume di setiap harinya, tentunya hal ini sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing. Pegawai sudah bisa menyelesaikan dengan baik. Gejala kuantitas yang dimiliki pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang masih belum optimal

3) Ketepatan waktu

- Disiplin kerja

Pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sudah tepat waktu. Pegawai merasa jika tidak dikerjakan secepatnya maka akan jadi beban tersendiri di kemudian hari. Hal ini menunjukkan

pegawai sudah bisa tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya

- Disiplin waktu

Pegawai masih ada beberapa yang kurang disiplin terkait jam operasional yang diberikan organisasi. Masih ada pegawai yang terlambat Ketika masuk pagi, terlambat masuk setelah jam istirahat siang, dan pulang mendahului jam yang ditentukan. Hal ini menunjukkan pegawai kurang disiplin dalam menaati jam operasional yang diberikan organisasi. Gejala ketepatan waktu yang dimiliki pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang masih dikatakan kurang disiplin sepenuhnya.

4) Efektivitas

- Penggunaan Teknologi

Masih ada beberapa pegawai dalam menggunakan teknologi yang diberikan belum dimanfaatkan secara maksimal. Hal ini dikarenakan perbedaan kemampuan dan perbedaan usia pegawai. Hal ini menunjukkan dalam menggunakan teknologi para pegawai belum bisa menggunakan secara maksimal.

- Efektivitas Biaya

Pegawai dalam menggunakan dana anggaran sudah bisa dikelola dengan baik, dan tentunya melakukan yang sesuai

dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menunjukkan efektivitas biaya yang dimiliki para pegawai sudah optimal. Gejala efektivitas pada kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang masih dikatakan belum optimal

5) Kemandirian

- Mandiri dalam bekerja

Para pegawai belum bisa mandiri secara sepenuhnya, hal ini berhubungan dengan gejala efektivitas pada sub gejala penggunaan teknologi, dimana kemandirian ini dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang meminta bantuan kepada pegawai lain dalam mengoperasikan teknologi ketika bekerja sehingga hal ini menciptakan tumpang tindih pekerjaan. Hal ini menunjukkan para pegawai belum bisa mandiri secara sepenuhnya

- Pengambilan keputusan

Pegawai sudah bisa melakukan pengambilan Keputusan secara mandiri dengan mengikuti prosedur yang ada. Dalam keadaan urgent pun pegawai bisa melakukan pengambilan Keputusan secara mandiri. Hal ini menunjukkan pegawai sudah bisa melakukan pengambilan Keputusan secara mandiri. Gejala kemandirian pada kinerja pegawai

di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang masih dikatakan belum mandiri sepenuhnya.

B. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

1) Faktor Individu (Faktor Pendukung)

- Tingkat Pendidikan

Pendidikan akhir yang dimiliki pegawai berbeda-beda. Kebanyakan pendidikan akhir yang dimiliki pegawai di DINBUDPAR Kabupaten Rembang yaitu Sarjana (S1) dengan 12 pegawai, disusul Magister (S2) dengan 8 pegawai, Diploma (D3) 2 pegawai, sisanya lulusan SMA/SMK. Pendidikan akhir yang dimiliki para pegawai cukup berkontribusi dalam menghasilkan kinerja yang baik

- Tingkat Keahlian

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dalam menempatkan pegawai dikualifikasi sesuai dengan pendidikan akhir yang dimiliki. Sehingga pegawai bisa mengeluarkan skill mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dan akan memaksimalkan keahlian yang dimiliki

2) Faktor Dukungan Organisasi
(faktor Penghambat)

- Sarana dan Prasarana

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang sudah menyediakan beberapa sarana dan prasarana, namun masih ada beberapa fasilitas yang kurang memadai sehingga akan menghambat pegawai dalam menghasilkan kinerja

- Pelatihan dan Keterampilan

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang sudah memberikan beberapa pelatihan teknologi dan pelatihan klasikal dan non klasikal. Pelatihan dari pihak luar juga diberikan yaitu dari pihak Badan Kepegawaian Daerah. Dimana pegawai bisa menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menggunakan teknologi semaksimal mungkin dan meningkatkan efektivitas dalam penggunaan teknologi

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Kinerja pegawai dilihat dari aspek kualitas kerja, di mana kualitas kerja tersebut terdapat dua dimensi penilaian, yaitu teliti dan bertanggung jawab. Kualitas kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang masih terbilang belum optimal. Kualitas kerja di

dalamnya ada tingkat ketelitian para pegawai. Tingkat ketelitian para pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang sudah tinggi. Kualitas kerja di dalamnya ada tanggungjawab dari para pegawai. Tingkat tanggungjawab pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang menunjukkan belum maksimal secara keseluruhan. Kuantitas pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang terbilang belum optimal, Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dalam mencapai target yang ditentukan belum tercapai secara sepenuhnya. Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dalam mengerjakan beban kerja yang diberikan dari organisasi sudah terbilang baik untuk memenuhi beban kerja tersebut. Ketepatan waktu yang dimiliki para pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang kurang disiplin. Efektivitas yang dimiliki pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang belum optimal. Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dalam mandiri bekerja belum bisa mandiri sepenuhnya. Masih ada beberapa pegawai yang masih meminta

bantuan pegawai lain ketika mengerjakan tugas.

Pendidikan akhir yang dimiliki para pegawai sangat berperan baik dalam menghasilkan kinerja organisasi. Maka dari itu tingkat pendidikan yang dimiliki masing masing pegawai menjadi faktor pendukung dalam menunjang keberhasilan suatu kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Tingkat keahlian pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang menjadi faktor pendukung dalam menunjang keberhasilan suatu kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Sarana dan prasarana yang diberikan organisasi kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang yang belum memadai menjadi faktor penghambat dalam menunjang keberhasilan kinerja. Pelatihan keterampilan menjadi faktor yang mendukung pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dalam menghasilkan kinerja yang efektif

B. SARAN

- a) Sistem Pengawasan dan Pemeriksaan yang Ketat

Meningkatkan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang ketat untuk para

pegawai akan mengurangi hal hal yang tidak diinginkan.

- b) Analisis data dan evaluasi kinerja

Menganalisis data dan mengevaluasi kinerja guna melihat data data yang dicapai apakah sudah sesuai dengan target yang diinginkan.

- c) Edukasi tentang pentingnya kedisiplinan

Edukasi diberikan guna menyadarkan pegawai akan pentingnya kedisiplinan dalam menaati jam operasional kerja. Kedisiplinan yang dilakukan pegawai juga akan membantu pegawai dalam melakukan kedisiplinan hal lain.

- d) Menterlibatkan pegawai dalam uji coba teknologi baru

Penggunaan teknologi baru harus menterlibatkan pegawai dalam uji cobanya. Sehingga pegawai bisa cepat beradaptasi dengan teknologi.

- e) Menciptakan budaya organisasi yang mendorong kemandirian.

Budaya organisasi dengan mendorong kemandirian para pegawai bisa mengedukasi para pegawai tentang betapa pentingnya kemandirian dalam bekerja, sehingga tidak akan ada yang namanya tumpang tindih pekerjaan dengan pegawai lainnya.

f) Peningkatan Penyediaan Sarana dan Prasarana yang layak
Menyediakan sarana dan prasarana yang layak akan membantu pegawai dalam menciptakan kinerja yang optimal untuk organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Amstrong. (2018). Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Wibowo (2017:8)*, 8–29.
- Arrashid, R. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 10.
- DINBUDPAR REMBANG. (2021). LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN REMBANG TAHUN 2021. *Dinbudpar Kabupaten Rembang*, 8, 40.
- Nadjib, A., Negara, J. A., Ilmu, F., & Politik, I. (2020). *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Performance Analysis of State Civil Servant (in The Environmental Secretariat Area of Muara Enim Regency*. 12(1), 279–287.
- Perda Kabupaten Rembang No. 2 Tahun 2021. (2021). *Peraturan Daerah Kabupaten Rembang No. 2 Tahun*

2021. 89.
<http://www.nber.org/papers/w16019>
Rembang, K. (2022). *Perubahan rencana strategis (renstra) dinas kebudayaan dan pariwisata (dinbudpar)*.

Dokumen :

- Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026
Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026
LKJIP Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang Tahun 2022
Kabupaten Rembang dalam Angka 2023
Kecamatan Rembang dalam Angka 2023

Website :

- <https://rembangkab.bps.go.id/indicator/153/37/1/luas-daerah.html>
<http://dindukcapil.rembangkab.go.id/data/pendidikan>
www.rembangkab.bps.go.id