

## Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

Khalimatul Waqidah<sup>1</sup>, Nur Aini Mayasiana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIA Pembangunan Jember, Indonesia

<sup>2</sup>STIA Pembangunan Jember, Indonesia

\*Corresponding author email: Khalimatulwaqidah@gmail.com,

---

### Article info

Article history:

Received : 16 Desember 2024

Accepted : 23 Desember 2024

Published : 25 Desember 2024

---

Keywords:

Strategi;

Peningkatan;

Kinerja.

---

### Abstrak

Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis tentang strategi peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Tempurejo dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Data penelitian ini dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dilanjutkan pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi data. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan. 1). Mengetahui dan menganalisis strategi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo. 2). Mengetahui dan menganalisis faktor penghambat dan pendukung strategi peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan tempurejo. Hasil pada penelitian ini mengacu pada teori strategi (Wibowo,2017) pelatihan dan pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, penghargaan dan hukuman secara signifikan mempengaruhi Efektivitas kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tempurejo. Pemerintah Kecamatan Tempurejo harus membuat anggaran Kecamatan untuk melengkapi sarana dan prasarana agar lebih memudahkan masyarakat untuk melakukan pelayanan administrasi. Implementasi strategi ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, kepuasan masyarakat, serta efektivitas dan efisiensi Kecamatan Tempurejo. Serta memenuhi ketentuan di dalam SOP untuk melancarkan layanan masyarakat agar sistem prosedur mudah, cepat dan efisien bagi masyarakat. ditemukan bahwa kecamatan tempurejo juga memiliki faktor hambatan dalam strategi peningkatan kinerja yaitu keterbatasan anggaran dan sarana prasarana, sumber daya manusia dan kemampuan pegawai.

---

DOI:

---

### Abstract

This reseach identifies and analyzes strategies for improving employee performance in Tempurejo District using the Qualitative Descriptive research method. This research data was collected through observation, interviews and documentation methods. The data analysis techniques used in this research are data collection, data condensation, data

---

presentation and drawing conclusions followed by checking the validity of the data using data triangulation. This research was conducted with a purpose. 1). Know and analyze strategies for improving employee performance at the Tempurejo District Office. 2). Know and analyze the inhibiting and supporting factors for strategies to improve employee performance in the Tempejo sub-district office. The results of this research refer to strategy theory (Wibowo, 2017) that training and education, motivation, work experience, rewards and punishments significantly influence the effectiveness of employee performance in the Tempurejo District office. The Tempurejo District Government must create a District budget to equip facilities and infrastructure to make it easier for the community to carry out administrative services. Implementation of this strategy can improve the quality of public services, community satisfaction, as well as the effectiveness and efficiency of Tempurejo District. As well as provisions that are fulfilled in the SOP to facilitate community services so that the procedural system is easy, fast and efficient for the community. It is known that the Tempurejo sub-district also has obstacles to improving strategic performance, namely limited budget and infrastructure, human resources and employee capabilities.

---

## PENDAHULUAN

Pada saat ini dan adanya dampak persaingan global mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan serta meningkatkan kinerja. Saat ini, kualitas pada aparatur pemerinatahan di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka dunia pemerintahan saat ini berubah secara dramatis salah satunya adalah penerapan otonomi daerah perubahan tersebut adalah mewujudkan demokrasi dan pemerintahan yang baik. Salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan banyak menarik perhatian dalam reformasi adalah penataan lembaga-lembaga pemerintah, hal ini termasuk membangun sistem birokrasi dan pengaturan pemerintahan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu memiliki kualitas dan profesionalisme yang tinggi dalam penyelenggaraan dan pelaksanaannya (Wilda,2018)

Secara umum, organisasi menjalankan sistem pemerintahan diperlukan berbagai faktor pendukung agar kinerja dapat berjalan dengan baik produktivitas tinggi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktornya yang terpenting, karena tanpa peran sumber daya manusia yang berkualitas, maka Segala kegiatan di dalam

organisasi atau lembaga tidak akan dapat dilaksanakan dapat diimplementasikan secara optimal. Meskipun sumber daya manusianya sangat besar, Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi Ini tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas dapat menyumbangkan keahlian, tenaga, kreatifitas dan usahanya operasi organisasi. Situasi seperti ini memerlukan sebuah organisasi dan upaya kelembagaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Setiawan, 2016). Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 mengatakan bahwa pemerintah telah membuat suatu Peraturan yang disebut dengan tentang perangkat daerah yang mengatur mengenai organisasi salah satunya adalah kecamatan. Tugas camat disebutkan sesuai dengan pemetaan pelayanan publik. Hal tersebut, pemerintah Kecamatan dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kecamatan baik kemampuan dalam mengambil keputusan, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik.

Strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut arah dan ruang lingkup sebuah organisasi dalam jangka panjang untuk mencapai keuntungan bagi organisasi melalui konfigurasi sumber daya dalam lingkungan yang menantang untuk memenuhi kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pemangku kepentingan (Suprpto, 2019). Strategi memberikan arah yang jelas tentang tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh kecamatan. Dengan adanya strategi, setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan akan lebih terarah dan terukur Strategi dapat membantu mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, baik itu sumber daya manusia, anggaran, maupun waktu. Perencanaan yang matang, kegiatan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif, sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan lebih cepat.

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah rata-rata dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Setyorini et al., 2021). Kinerja pada hakikatnya terdiri dari sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pemikiran bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih baik kualitasnya dari kinerja pekerjaan sebelumnya, sehingga lebih berkualitas dibandingkan saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa bangga dan puas atas pencapaian yang capai berdasarkan prestasi kerja yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tempurejo yang memiliki karakteristik unik, yaitu jumlah pegawai yang cukup besar namun dengan tingkat produktivitas yang relatif rendah. Hal ini menjadikannya lokasi yang menarik untuk menguji strategi peningkatan kinerja yang berbeda-beda. Penelitian ini berfokus pada Kantor Kecamatan Tempurejo yang memiliki struktur organisasi yang kompleks dan beragam tugas. Hal ini akan menjadi tantangan menarik untuk merancang strategi peningkatan kinerja yang dapat diterapkan secara menyeluruh. Alasan lain memilih Kecamatan Tempurejo karena memiliki data kinerja pegawai yang lengkap dan terdokumentasi dengan baik, sehingga memudahkan analisis. Pemilihan kecamatan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dinamika lingkungan kerja yang kompleks di kecamatan ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, kantor Kecamatan Tempurejo juga memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Menurut (Lumintang et al., 2021) untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan melaksanakan fungsi –fungsi pemerintahan dilihat dari sistem pemerintahan indonesia kecamatan merupakan salah satu ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Oleh karena itu, dirumuskan visi, misi, strategi dan nilai acuan pemerintah yang menjadi pedoman mengenai arah yang dituju, beban tanggung jawab, dengan perencanaan strategi pencapaiannya, serta nilai-nilai sikap dan perilaku pegawai.

Permendagri No 138 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah pedoman pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan, berkaitan dengan pengaturan dan tata cara melaksanakan pelayanan terpadu. pedoman tersebut mengatur mengenai tata cara pelayanan untuk dilaksanakan, informasi yang diberikan kepada pengguna pelayanan, transparan, dan hak hak yang harus dipenuhi oleh pemberi pelayanan. Pelaksanaan pelayanan administrasi terpadu kecamatan yang sesuai prinsip dasar yang ada diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan di Kecamatan Tempurejo. Di sisi lain, Kecamatan Tempurejo masih memiliki keterbatasan sarana prasarana dan kekurangan dalam memberikan pelayanan.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ternyata masih ditemukan adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan di kantor pelayanan administrasi Kecamatan Tempurejo. Keluhan tersebut berkaitan dengan sempitnya ruang tunggu pada pelayanan umum, jika kapasitas masyarakat yang datang lebih dari 15 orang maka masyarakat terpaksa menunggu antrian sampai diluar ruangan dan itu pun fasilitas yang ada diluar ruangan merupakan area

terbuka yang dimana kursi antrian yang diberikan jumlahnya pun terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya perhatian dari pemerintah Kecamatan dalam memberikan kenyamanan kepada masyarakat. Permasalahan lainnya adalah lamanya petugas aparaturnya dalam memberikan ketepatan waktu pelayanan, hal tersebut terjadi pada permasalahan pembuatan E-KTP yang dimana penyelesaiannya empat sampai lima hari jadi.

**Tabel 1 Proporsi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan di Kecamatan Tempurejo**

No.	Esselon	Jumlah pegawai	Keterangan
1.	Eselon III.a	1	Camat
2.	Eselon III.b	1	Sekretaris Camat
3.	Eselon IV.a	4	Ka Subag dan Kasi
4.	Staf	5	Staf ASN
5.	Staf	16	Staf THL/PPT
Jumlah		27	

Sumber: Kasubag Kepegawaian Kecamatan Tempurejo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Tempurejo kinerja pegawai dalam tugasnya kurang optimal hal ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia dimana jumlah pekerjanya yaitu hanya 27 dengan standart jumlah pegawai yaitu berjumlah pada tingkat kekosongan pegawai pada bagian kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban (Kasi Tantrib) dan Staf Pelayanan Umum yang ada di Kecamatan Tempurejo. Sehingga banyak tenaga yang merangkap tugas lain, untuk meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat perlu adanya tambahan pegawai. Di Kecamatan Tempurejo penempatan pegawai belum sesuai dengan pendidikan dan kompetensi dibuktikan bahwa pegawai yang tidak mampu dalam menguasai teknologi komputer ditempatkan pada seksi yang membutuhkan kecekatan dalam mengoperasikan komputer.

Sejalan dengan upaya Kecamatan Tempurejo dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Perencanaan strategis merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mengukur kinerjanya untuk mencapai tujuan tersebut, harus memulai dari proses organisasi yang sistematis, antisipatif, dan normal, terus menerus menjalankan aktivitas, mengambil keputusan yang tepat, serta mampu mengkoordinasikan kepentingan semua pihak secara benar dan transparan, sehingga mencapai hasil yang diharapkan dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan memanfaatkan dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang ada, seperti menugaskan pegawai potensial ke berbagai departemen, mengatur waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan darurat,

serta selalu melakukan koordinasi agar tugas dapat terlaksana secara maksimal dan selesai tepat waktu.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui beberapa perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja didefinisikan mencapai tujuan organisasi untuk mencapai dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan (Kasmir, 2016). Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi (Flippo, 2017).

### Strategi

Strategi merupakan suatu proses menentukan rencana eksekutif yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, dan melibatkan penyiapan metode atau upaya untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai. Dengan demikian, strategi sebuah prioritas secara keseluruhan yang luas dari suatu organisasi dan merupakan pilihan-pilihan tentang bagaimana cara yang terbaik demi kemajuan serta mencapai misi organisasi (Sedarmayanti, 2018). Strategi adalah rencana yang akan disatukan, luas serta berintegrasi yang menghubungkan pada keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dirancang guna memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Forest F, 2017).

Strategi berupaya mengarahkan bagaimana suatu organisasi bermaksud memanfaatkan lingkungannya, serta memilih upaya agar pengorganisasian secara internal dapat disusun dan direncanakan bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, strategi merupakan pasar pengintegrasian konsep yang berorientasi secara eksternal, tentang bagaimana upaya yang dilakukan agar dapat menjadi dasar bagi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi Assauri (2016:4).

## Kinerja

Kinerja merupakan hasil keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, pekerjaan dapat dilaksanakan oleh dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing atau kaitannya dengan bagaimana seharusnya seseorang berfungsi dan berperilaku sebagai berikut tugas yang diberikan kepadanya beserta kuantitas, kualitas dan waktu digunakan untuk melakukan tugas. Kinerja merupakan dari job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) Sutrisno dalam (Gerung et al., 2022). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya (Setyowati & Haryani, 2016 ). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan terhadap moral dan etika. Tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan memiliki proses dan target dengan jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi, berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang diukur secara mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Ramli & Yudistira, 2018).

## METODE

Dalam hal ini penelitian ini menggunakan fokus penelitian berhubungan dengan strategi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo. Jenis pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, metode penelitian kualitatif merupakan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi langkah-langkah berupa dari asumsi luas hingga metode-metode terperinci dalam pengumpulan, analisis dan interpretasi data. Sumber data yang digunakan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan data wawancara dokumentasi serta teknik Observasi secara langsung di Kecamatan Tempurejo. Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi data. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data kondensasi data penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada salah satu kecamatan yang ada di kabupaten jember yaitu kecamatan Tempurejo, Kecamatan Tempurejo terletak dibagian Selatan Kabupaten Jember yang berbatasan sebelah timur dengan Kabupaten Banyuwangi, sebelah utara dengan Kecamatan Mumbulsari, sebelah barat dengan

Kecamatan Jenggawah dan sebelah selatan dengan Samudra Indonesia. Ditinjau dari aspek perwilayahan, kondisi topografi di Kecamatan Tempurejo. Wilayah mencakup area seluas 762,43 km<sup>2</sup> dengan ketinggian 600 mdpl dari permukaan laut dan bentuk wilayah terdiri daratan datar. Terbagi menjadi 8 desa yang terdiri Dusun sebanyak 29 buah, Rukun Warga (RW), sebanyak 109 buah, Rukun Tetangga (RT), sebanyak 441 buah (Badan pusat statistik kabupaten jember, 2020). Jumlah penduduk dikecamatan tempurejo kabupaten tempurejo yaitu sebanyak 80.885 jiwa dari laki-laki 40.651 penduduk dan perempuan jumlah 40.234 penduduk dirinci menurut jenis kelamin, secara rinci disajikan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Penduduk Kecamatan Tempurejo

No.	<i>Desa</i>	<i>Jumlah penduduk</i>
1.	<i>Andongrejo</i>	6.073 Jiwa
2.	<i>Curahnongko</i>	6.474 Jiwa
3.	<i>Sanenrejo</i>	8.173 Jiwa
4.	<i>Wonoasri</i>	11.364 Jiwa
5.	<i>Sidodadi</i>	11.642 Jiwa
6.	<i>Pondokrejo</i>	8.819 Jiwa
7.	<i>Curahakir</i>	12.077 Jiwa
8.	<i>Tempurejo</i>	16.263 Jiwa
<i>Jumlah penduduk keseluruhan</i>		80.885 Jiwa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja pegawai dikantor kecamatan tempurejo dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam wawancara yang dilakukan terdapat beberapa strategi peningkatan kinerja yang telah dilakukan selaras dengan penelitian (Wibowo, 2017) yaitu pelatihan dan pendidikan, motivasi, penghargaan dan hukuman, dan pengalaman kerja.

#### a. Pelatihan dan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dianalisa bahwa pegawai Kecamatan Tempurejo sudah berusaha untuk melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang diberikan pemerintah daerah, adanya pelatihan yang ada menurut hasil temuan penelitian ini efektif dalam strategi peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi, seperti kurangnya jumlah kuota pelatihan dan waktu pelatihan yang ada. Perihal tersebut dapat diketahui melalui pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti memberikan dampak bahwa program-program pelatihan telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi pegawai Kecamatan Tempurejo.

Penelitian ini selaras dengan penelitian (Zulkarnain, 2019) yang berjudul Strategi yang dilakukan oleh Kecamatan Cerenti dalam rangka pendidikan dan

pelatihan yaitu mengikutsertakan pegawai pada kursus, diklat, workshop, seminar dll. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dilingkungan kecamatan yang pada akhirnya akan membawa dampak pula terhadap organisasi tersebut. Peningkatan kemampuan tersebut juga disebut sebagai pengembangan sumber daya manusia. Maksimal atau tidaknya dampak dari pendidikan dan pelatihan tergantung para pegawai itu sendiri, bagaimana mereka memaknai dan sudah dirasakan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Untuk menunjang pendidikan sumber daya manusia yang ada beberapa pegawai Kecamatan Tempurejo melanjutkan pendidikan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi yaitu strata satu.

#### **b. Motivasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini dan fakta lapangan dapat menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja dalam pemberian motivasi sangatlah efektif untuk menunjang kinerja pegawai Kecamatan Tempurejo meskipun motivasi yang diberikan berupa dorongan secara lisan untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun hasil dari motivasi tersebut berpengaruh, dengan adanya kemampuan kinerja pegawai yang baik maka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sebuah kinerja terdapat juga dorongan untuk dapat menunjang karir pegawai Kecamatan Tempurejo yaitu salah-satunya mengikuti tes sebagai ASN. Kecamatan Tempurejo. Motivasi memberikan peningkatan kinerja tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan masyarakat yang dilayani. Hal ini memberikan dampak berpacu dan terfokus mencapai hasil yang tinggi untuk pemerintah kecamatan yang secara otomatis memiliki hal dasar untuk menuju kesuksesan dengan memiliki motivasi kerja tinggi dan selalu konsisten dalam mengerjakan suatu hal maupun setiap pekerjaan. Sehingga, peningkatan motivasi kerja pada pegawai Kecamatan Tempurejo sangat berpengaruh positif terhadap kinerja. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat, meningkatkan kreatifitas dalam bekerja, meningkatkan potensi pegawai dalam bekerja. Pimpinan dapat mengakui adanya hasil kerjanya baik dan aktif dalam bekerja, pegawai Kecamatan Tempurejo mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan, dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan pegawai sehingga mampu meningkatkan kualitas pekerjaan. Berlandaskan uraian tersebut, hasil yang telah dilakukan strategi peningkatan kinerja pegawai kecamatan tempurejo dengan adanya motivasi selaras dengan penelitian (Febriani, 2018) dengan judul “Strategi peningkatan karyawan” yang menghasilkan bahwa adanya motivasi kerja mempunyai peran penting karena pegawai yang telah termotivasi pasti akan memiliki sikap atau perilaku yang produktif.

### c. Pengalaman Kerja

Hasil penelitian dan analisa pengalaman kerja sangatlah penting bagi seorang pegawai Kecamatan Tempurejo dalam kelancaran melakukan pekerjaannya. tanpa adanya pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai segala pekerjaan yang dilakukannya akan terasa berat dan tidak berjalan dengan semestinya. Penilaian dalam pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai yaitu lamanya bekerja di Kecamatan Tempurejo akan menambah pengalaman kerja seseorang, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan berulang ulang. kemudian tingkat pemahaman informasi yang diberikan secara langsung atau secara lisan, dikarenakan informasi pekerjaan yang diberikan terlalu sering membuat pegawai dengan mudah memahami informasi pekerjaan. Pengalaman pegawai Kecamatan Tempurejo dapat dilihat pada tingkat pegawai memperoleh pengetahuan, karena faktor kurangnya kuota pelatihan yang diberikan kepada pegawai sehingga akan lambat dalam memperoleh pengetahuan. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan (Wibowo, 2017) dengan judul strategi peningkatan kinerja aparatur sipil Negara di Kecamatan Karangmojo Kabupaten Gunung Kidul. pengalaman kerja pegawai Kecamatan Tempurejo dalam kategori baik namun masih terbatas sehingga harus banyak belajar baik kepada yang lebih senior, pegawai sering diperhatikan antar pegawai agar pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih baik dan mudah dikerjakan. Oeh karena itu, Kecamatan Tempurejo seharusnya memberikan pelatihan baik fisik, pengetahuan dan mental. Agar pengalaman kerja yang dimiliki pegawai menjadi lebih sangat baik lagi.

### d. Penghargaan dan Hukuman

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan yang ada di Kecamatan Tempurejo bersifat sosial, seperti pengakuan atas prestasi, memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan motivasi kerja dibandingkan dengan adanya penghargaan finansial. Pemerintah Kecamatan Tempurejo penghargaan yang diberikan kepada pegawai yaitu berupa tunjangan, gaji serta fasilitas kendaraan untuk bekerja untuk hukuman sendiri pemberlakuan surat peringatan berjalan sebagai aturan yang telah ditetapkan camat sebagai pimpinan. Strategi peningkatan kinerja pegawai yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo menggunakan cara atau metode yang baik dapat dilihat pada strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal meningkatkan disiplin pegawai yaitu pemberian sanksi pada pegawai yang datang kantor terlambat atau sering masuk kantor terlambat tanpa ada alasan yang jelas itu demi kebaikan pegawai yang bertujuan agar kinerja mereka meningkat serta tidak menghambat pekerjaan mereka, begitu pula dalam hal pemberian hukuman yaitu pada surat peringatan tanpa adanya pilih kasih antar

pegawai yang dilakukan oleh pimpinan secara jujur sesuai dengan penilaian kinerja pegawai itu sendiri.

Dalam penelitian strategi peningkatan kinerja pegawai terdapat faktor pendorong dan penghambat yaitu sebagai berikut:

### 1. Faktor Pendorong

Berdasarkan hasil analisa penelitian ini maka diperoleh beberapa faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo diantaranya yaitu kedisiplinan kerja dikecamatan tempurejo dikatakan sangat baik dilihat pada jumlah kehadiran absensi yang ada. Terdapat dorongan motivasi sebagai acuan peningkatan kinerja antar sesama pegawai kecamatan antara pimpinan camat beserta pegawai yang lain. Pegawai selalu bekerja sama dalam sinergi keberhasilan program kerja antar pegawai dari pihak camat maupun seluruh staff yang merupakan salah satu faktor keberhasilan kinerja di Kecamatan Tempurejo. Dan Penerapan kompensasi serta insentif .

### 2. Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil pelaksanaan penelitian yang telah dilaksanakan adanya faktor yang menghambat dan memberikan hambatan dalam keberlangsungan strategi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo yaitu Faktor penghambat strategi peningkatan kinerja pegawai memiliki keterbatasan sumber daya manusia menjadi kendala utama dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Kurangnya jumlah pegawai, ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan menjadi faktor penghambat kinerja. Faktor penghambat strategi peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan tempurejo bahwa secara umum, pegawai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam pelayanan publik, administrasi, serta pembangunan. Namun, masih terdapat beberapa pegawai yang perlu meningkatkan kemampuan teknisnya di bidang penggunaan sistem informasi. faktor penghambat strategi peningkatan kinerja pegawai dikantor kecamatan tempurejo merupakan keterbatasan anggaran sarana prasarana menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kecamatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa situasi dan kondisi di Kantor Kecamatan Tempurejo sangat baik, tetapi perlu dilakukan beberapa evaluasi mulai dari tata ruang agar lebih nyaman dari yang sebelumnya. Kondisi kurangnya jumlah gedung yang tidak memadai, peralatan kerja yang usang, serta keterbatasan anggaran untuk operasional dan pembangunan menjadi faktor penghambat kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan beserta dengan analisa dan pembahasannya sebagaimana telah diuraikan sebelumnya diatas maka

dapat disimpulkan dari hasil penelitian strategi peningkatan Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember dapat diketahui sebagai berikut:

1. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di kantor kecamatan Tempurejo yaitu sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan program pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh pegawai kecamatan tempurejo sangat efektif dalam strategi peningkatan kinerja pegawai dan telah sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dibuktikan dengan sebagian dari pegawai yang ada sudah mengikuti pelatihan yang diberikan pemerintah daerah, namun belum maksimal, dikarenakan pelatihan tersebut memiliki keterbatasan kuota dan waktu pelatihan. Pimpinan Camat memberikan arahan/motivasi kepada para pegawai guna untuk meningkatkan semangat pada saat pelatihan tersebut berlangsung.
- b. Pemberian motivasi atau dorongan yang diberikan oleh Camat dan sesama pegawai efektif dalam strategi peningkatan kinerja pegawai terlihat dimana peran pimpinan banyak memberikan dorongan para bawahan dalam bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja, baik itu dari bentuk perhatian, hingga menciptakan komunikasi yang baik diantara bawahan. Namun masih perlu ditingkatkan kedisiplinan pegawai karena masih ada saja ditemukan beberapa pegawai yang sering datang terlambat. Sehingga ada beberapa hal yang masih perlu mendapat binaan.
- c. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu masa dan penguasaan Pekerjaan. Pegawai Kecamatan Tempurejo secara keseluruhan berada dalam kategori baik dan efektif sdalam menunjang peningkatan kinerja pegawai di Kantor Tempurejo, namun pengalaman yang dimiliki pegawai masih terbatas sehingga perlu belajar untuk menambah pengetahuan dan keterampilan.
- d. Pemberian penghargaan dan hukuman sangat efektif dalam penerapan strategi peningkatan kinerja di Kantor Kecamatan Tempurejo. Pegawai mampu meningkatkan kedisiplinan dengan adanya pemberlakuan Surat peringatan dan pemberian penghargaan yang diberikan.

2. Faktor pendukung strategi peningkatan kinerja pegawai dikantor kecamatan tempurejo kabupaten jember, diantaranya yaitu:

- a. Pegawai Kecamatan Tempurejo mampu menerapkan kedisiplinan dilihat dari tingkatan absensi, mengikuti pelatihan diklat atau workshop maupun webinar, serta mengikuti arahan pimpinan jika terdapat waktu lembur bekerja.

- b. Pegawai Kecamatan Tempurejo menerapkan sistem kerjasama dalam meningkatkan kinerja agar tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban.
  - c. Dengan adanya kompensasi dan insentif yang ada pegawai akan merasa puas atas balas jasa yang diberikan. Dengan terciptanya output yang maksimal atas hasil kerja pegawai Kecamatan Tempurejo, maka akan menimbulkan kinerja yang baik dan akan meningkatkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Faktor penghambat strategi peningkatan kinerja pegawai dikantor kecamatan tempurejo kabupaten jember, diantaranya yaitu:
- a. Keterbatasan sumber daya manusia pegawai kecamatan tempurejo terbukti pada kekosongan jabatan. Dengan menanggapi kendala-kendala yang terjadi, maka diperlukan kecepatan dan ketanggapan, dari pegawai Kantor Kecamatan Tempurejo dalam menyikapi keluhan yang dilakukan oleh masyarakat.
  - b. Keterbatasan anggaran dan sarana prasarana kantor, anggaran Kecamatan untuk melengkapi sarana dan prasarana agar lebih memudahkan masyarakat untuk melakukan pelayanan administrasi. Mengembangkan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kebutuhan dan pelaksanaan kerja sehari-hari agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. seperti ruangan kurang luas, jumlah unit yang terbatas serta fasilitas kantor yang tidak memadai.
  - c. Keterbatasan kemampuan pegawai Kecamatan Tempurejo dalam pengoperasian komputer yang dipengaruhi faktor usia dalam melakukan pekerjaan yang berakibat pada hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan. Dengan adanya pelatihan dan dorongan dari sesama pegawai diharapkan mampu memberikan dorongan untuk belajar teknologi dan menambah kemampuan Skill pegawai Kecamatan Tempurejo

## REFERENSI

- Assauri, S. 2016. " Manajemen Operasi Produksi". PT .Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Azmi, S., Harun, C. Z., & Khairuddin, K. (2021). Strategi kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 519-528.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. (2020). Kecamatan Tempurejo Dalam Angka Tahun 2020.
- Flippo, E. B. (2017). *Personal Managemen (Manajemen Personalia)* (Edition 7). Jakarta : Erlangga.
- Forest F, D. (2017). *Konsep Managemen Strategik :Suatu Pendekatan keunggulan Bersaing*.

Jakarta : Salemba Empat.

- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun, Pemerintah Indonesia 139 (2016).
- Peraturan Perundang - Undangan. (2017). *Permendagri No 138 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah*. Mi, 5–24.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management (Cetakan Pe)*. Bogor : CV. In Media.
- Sedamayanti. (2018). *Manajemen Strategi (N. F. Atif (ed.))*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.
- Setyorini, I. D., & Wulandari, S. S. (2021). Pengaruh Media Pembelajaran, Fasilitas dan Lingkungan Belajar Terhadap Hasil Belajar Selama Pandemi Covid-19. *JURNAL PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 8(1), 19-29.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta (p. 71). *jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII No 2,*
- Suprpto, H. (2019). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Antar Jasa Penginapan Di Kota Lamongan (Studi Pada Hotel Mahkota Lamongan). *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1049.
- Wibowo, H. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Karangmojo Kabupaten Gunningkidul. *Jurnal Strategi Peningkatan Aparatur Sipil Negara*.  
<http://eprint.stieww.ac.id/424/%0Ahttp://eprint.stieww.ac.id/424/1/152203045%0AHERI%20WIBOWO.pdf>

Wilda, W. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Manajemen Islam (*Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu*) (Doctoral dissertation, IAIN Palu).