



# CIVIL SERVICE

## Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS

**MENGGAGAS PEMBERIAN TUNJANGAN PNS BERBASIS KINERJA INDIVIDU PEGAWAI**  
*Edy Topo Ashari*

**PERAN TUNJANGAN DALAM PAKET REMUNERASI (IMBALAN) PEGAWAI**  
*Achmad S. Ruky*

**TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD) DAN UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI:  
KASUS DI PROVINSI GORONTALO DAN PROVINSI DKI JAKARTA**  
*Wahyudi Kumorotomo*

**KINERJA EMPAT KANTOR KECAMATAN DI KABUPATEN NGAWEN**  
*Samodra Wibawa dan Dwi Harsono*

**FENOMENA TUNJANGAN BERBASIS KINERJA DALAM PERSPEKTIF KESEJAHTERAAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
*Purwanto*

**PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA TIDAK CUKUP HANYA MENGANDALKAN  
KEBIJAKAN REMUNERASI**  
*Zairin Harahap*

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM BERBASIS KOMPETENSI: SOLUSI PROAKTIF  
PERMASALAHAN SDM APARATUR**  
*Herman*

**PENETAPAN *JOB GRADING* DALAM PEMBERIAN REMUNERASI KEPADA PNS**  
*Novi Savarianti Fahrani*

**MENYUSUN KOMPENSASI PNS BERBASIS KINERJA**  
*Eceng dan Purwaningdya M.W*

**PUSAT PENGKAJIAN DAN PENELITIAN KEPEGAWAIAN  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

## KINERJA EMPAT KANTOR KECAMATAN DI KABUPATEN NGAWEN

Samodra Wibawa

Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta.  
samodra03@yahoo.com

dan

Dwi Harsono

Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara (FISIPOL) Universitas Negeri Yogyakarta.  
dwiharsono@any.ac.id

### Abstract

*This article reports the result of a reasearch on the performance of four district administrations in Ngawen Residency. It is found, that the district that is the best in performance has the lowest degree of participation and accountability. Vice versa, the district that performs the worst has very low efficiency, personal capability and service quality but very high degree of participation. Are efficiency and participation a zero sum game? In accordance to the fact, the best perform district has also the worst in the factor of communication, motivation and organization climate. This means, that the best perform district is clearly less democratic. Factor that influence performance significantly is leadership, whereas factors that influence performance moderately are personnel quality, organizational structure, and organizational system and procedure. Meanwhile the quality of equipments has methodologically no evidence, that it influences performance.*

**Key words:** performance, efficiency, participation

### Abstrak

*Artikel ini melaporkan hasil dari penelitian kinerja empat daerah administrasi (kecamatan) di Kabupaten Ngawen. Ditemukan bahwa kecamatan yang kinerjanya paling tinggi mempunyai tingkat akuntabilitas dan partisipasi yang paling rendah. Sebaliknya Kecamatan yang kinerjanya paling buruk mempunyai efisiensi, kemampuan personal, dan kualitas layanan yang sangat rendah, namun tingkat partisipasinya sangat tinggi. Apakah efisiensi dan partisipasi saling meniadakan? Berdasarkan fakta yang diperoleh, Kecamatan dengan kinerja terbaik juga mempunyai komunikasi, motivasi, dan iklim organisasi yang paling buruk. Ini berarti bahwa kecamatan yang paling baik kinerjanya adalah yang paling tidak demokratis. Faktor yang mempengaruhi kinerja secara signifikan adalah kepemimpinan, kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara moderat adalah kemampuan pegawai, struktur organisasi, serta sistem dan prosedur organisasi. Sementara secara metodologi tidak terbukti bahwa kualitas dari peralatan-peralatan penunjang mempengaruhi kinerja.*

**Kata kunci:** kinerja, efisien, partisipasi.

### PENDAHULUAN

Dalam negara republik dan apalagi bersistem demokratis setiap instansi haruslah bekerja sebaik mungkin melayani rakyat. Untuk mendorong kinerja yang baik, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah mengukur kinerja mereka dan memberitahukannya kepada publik untuk diberi penilaian. Evaluasi terhadap kinerja bermanfaat untuk me-

nunjukkan berhasil atau gagalnya instansi memanfaatkan, mengelola uang rakyat untuk sebesar-besarnya kemakmuran/kemaslahatan rakyat. Setelah evaluasi dilakukan, pemerintah dapat membuat keputusan lebih lanjut tentang instansi yang bersangkutan: diberi penghargaan, diberi hukuman, diperbaiki, digabung dengan instansi lain atau ditutup/dibubarkan sama sekali.

## REFERENSI

- Allen, Louis A., 1990, *Profesi Manajemen*, Jakarta: Erlangga
- Armstrong, Michael, 2004, *Performance Management, terjemahan*, Yogyakarta: Tugu
- Barata, Atep Adya, 2004, *Dasar-dasar Pelayanan Prima*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Dunn, William N., 2004, *Public Policy Analysis, An Introduction, 3<sup>rd</sup> ed.*, New Jersey: Pearson
- Keban, Yeremias T., 2004, *'Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik', Cet. 1*, Yogyakarta: Gava Media
- Muhammad, Fadel, 2007, *Kapasitas Manajemen Kewirausahaan dan Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: Gamapress
- Pranoto, Juni, "Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah: Sudahkah Mengakomodasi Aspek Learning Organization?", dalam Agus Wahyudianto, *Meretas Jalan Menuju Good Governance*, Bandung: LAN 2008, hal. 27-39
- Ratminto dan Winarsih, Atik Septi, 2005, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rivai, Veithzal, "Evaluasi Kinerja Melahirkan Pemerintahan yang Akuntabel", dalam Agus Wahyudianto, *Meretas Jalan Menuju Good Governance*, Bandung: LAN 2008, hal. 57-90
- Sutarto, 1985, *Dasar-Dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Thoha, Miftah, 2001, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo
- Utomo, Tri Widodo W./Wismono, Fani Heru, "Pengukuran Kinerja sebagai Upaya Membangun Pemerintah Daerah Berbasis Manajemen Kinerja", dalam Agus Wahyudianto, *Meretas Jalan Menuju Good Governance*, Bandung: LAN 2008, hal. 103-118
- Wikipedia, <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, dibuka 10 April 2009

