

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Probolinggo

a. Sejarah Kota Probolinggo

Pada zaman pemerintahan Hayam Wuruk, Raja Majapahit ke-IV (1350-1389) dalam buku *Negarakertagama* yang ditulis oleh Mpu Prapanca, Probolinggo merupakan sebuah pedukuhan kecil yang dikenal dengan nama “*Banger*” (diambil dari nama sungai yang mengalir daerah ini). Di bawah kekuasaan Kerajaan Majapahit, Banger kemudian berkembang menjadi Pakuwon. Pada saat Bre Wirabumi (Minakjinggo), Raja Blambangan berkuasa, Banger yang merupakan perbatasan antara Majapahit dan Blambangan turut dikuasai oleh Bre Wirabumi. Banger kemudian menjadi lokasi perang saudara antara Bre Wirabumi (Blambangan) dengan Prabu Wikramawardhana (Majapahit) yang dikenal dengan “Perang Paregreg”.

Pada tahun 1743 seluruh daerah di timur Pasuruan (termasuk Banger) berada dalam penguasaan VOC, untuk memimpin pemerintahan di Banger, pada tahun 1746 VOC mengangkat Kyai Djojolelono sebagai Bupati Pertama di Banger dengan gelar Tumenggung. Pada tahun 1768 Kyai Djojolelono yang menyadari politik adu domba VOC kemudian menyingkir, meninggalkan istana dan jabatannya sebagai Bupati Banger dan memilih untuk mengembara (lelono). Sebagai pengganti, Kompeni kemudian mengangkat Raden Tumenggung Djojonegoro sebagai Bupati Banger ke-II. Pada tahun 1770 nama Banger oleh

Tumenggung Djojonegoro diubah menjadi “Probolinggo”, “Probo” berarti sinar, “Linggo” berarti tugu, badan, tanda peringatan atau juga tongkat. “Probolinggo” berarti sinar yang berbentuk tugu/gada/tongkat (nama tersebut kemungkinan merujuk pada penggambaran meteor atau bintang jatuh). (Sumber Internet Kota Probolinggo).

b. Visi dan Misi

Visi

MEMBANGUN BERSAMA RAKYAT UNTUK KOTA
PROBOLINGGO YANG LEBIH BAIK, BERKEADILAN,
SEJAHTERA, TRANSPARAN, AMAN DAN BERKELANJUTAN

Misi

1. Pembangunan ekonomi yang berdaya saing berbasis sektor potensial
2. Sumberdaya manusia dan kesejahteraan sosial yang berkualitas
3. Infrastruktur dan lingkungan hidup yang berkelanjutan
4. Tatakelola pemerintah dan pelayanan publik yang baik

c. Kondisi Geografis

Probolinggo adalah Kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia, yang terletak sekitar 100 km sebelah tenggara Surabaya, Kota Probolinggo berbatasan dengan Selat Madura di sebelah utara, serta Kabupaten Probolinggo di sebelah timur, selatan, dan barat. Probolinggo merupakan kota terbesar keempat di Jawa Timur setelah Surabaya, Malang, dan Kediri menurut jumlah penduduk, dan jumlah

pendudukan pada tahun 2021 yang berjumlah 242.246 jiwa. Kota ini terletak di wilayah Tapal Kuda, Jawa Timur dan menjadi jalur utama pantai utara yang menghubungkan Pulau Jawa dengan Pulau Bali.

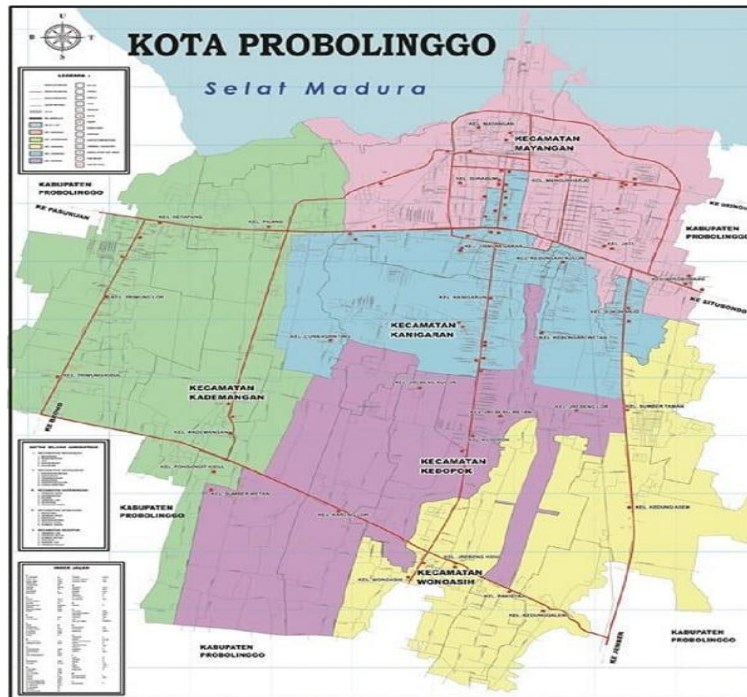
Letak Kota Probolinggo berada pada $7^{\circ} 43' 41''$ sampai dengan $7^{\circ} 49' 04''$ Lintang Selatan dan $113^{\circ} 10'$ sampai dengan $113^{\circ} 15'$ Bujur Timur dengan luas wilayah 56,667 Km². Disamping itu Kota Probolinggo merupakan daerah transit yang menghubungkan kota-kota, sebelah timur kota (Banyuwangi, Jember, Bondowoso, Situbondo, Lumajang) dengan kota-kota sebelah barat kota (Pasuruan, Malang, Surabaya) adapun batas wilayah Kota Probolinggo meliputi :

1. Sebelah Utara : Selat Madura
2. Sebelah Timur : Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo
3. Sebelah Selatan : Kecamatan Leces, Wonomerto, Sumberasih
4. Sebelah Barat : Kecamatan Sumberasih, Kabupaten Probolinggo

Luas wilayah Kota Probolinggo tercatat 56.667 Km. secara administrasi pemerintahan Kota Probolinggo terbagi dalam 5 (lima) Kecamatan dan 29 Kelurahan yang terdiri dari Kecamatan Mayangan terdapat 5 Kelurahan, Kecamatan Kademangan terdapat 6 Kelurahan, Kecamatan Wonoasih Terdapat 6 Kelurahan, Kecamatan Kedopok terdapat 6 Kelurahan, dan Kecamatan Kanigaran terdapat 6 Kelurahan (Sumber Internet Kota Probolinggo).

Gambar 3

Wilayah Kota Probolinggo



Sumber : Internet Peta Kota Probolinggo

d. Tata Ruang

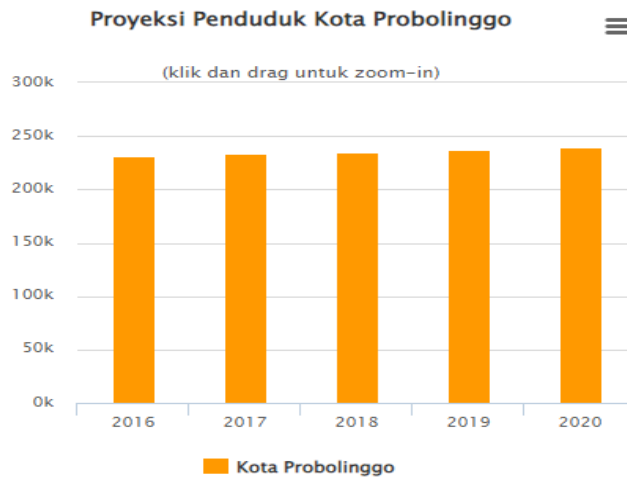
Penggunaan tanah di Kota Probolinggo ternyata masih terdapat lahan sawah seluas 1.967,70 hektare (21%), lahan bukan sawah seluas 3.699,00 hektare (39,5%). Lahan bukan sawah terbagi atas lahan kering 3,595,00 hektare (38,4) dan lahan lainnya (tambak) seluas 104 hektare (1,11%). Melihat potensi dan pemanfaatan wilayah demikian itu, banyak alternatif daerah kota, guna mewujudkan visi Kota Probolinggo sebagai Kota tujuan investasi yang perspektif, kondusif, dan partisipatif (Sumber Internet Kota Probolinggo).

e. Kondisi Demografi

Dari piramida penduduk Kota Probolinggo Tahun 2006 terlihat bahwa jumlah penduduk usai produktif 18 tahun ke atas yang berjumlah 124.413 jiwa (66,61%) dibandingkan dengan jumlah penduduk usia non produktif. Dari gambaran ini terlihat bahwa Kota Probolinggo memiliki potensi SDM yang memadai karena jumlah usia produktif yang ada cukup besar. Penduduk usia produktif sebagai angkatan kerja merupakan salah satu modal dalam pelaksanaan pembangunan. Jumlah penduduk Kota Probolinggo berdasarkan pencocokan dan penelitian (Coklit) oleh Badan Kependudukan, Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana pada tahun 2008 adalah sebesar 216.833 jiwa dengan komposisi penduduk laki-laki sebanyak 107.569 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 109.264 jiwa. Data ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah penduduk laki-laki dan tingkat kepadatan penduduk Kota Probolinggo mencapai 3.813 jiwa setiap 1 km². Kondisi tenaga kerja di Kota Probolinggo tahun 2008 meliputi Angkatan Kerja sebanyak 13.195 orang. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, pencari kerja terdaftar 13.195 orang. (Sumber Internet Kota Probolinggo)

Gambar 4

Jumlah Penduduk Kota Probolinggo



Sumber : Internet BPS Kota Probolinggo

2. Gambaran Umum Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo awalnya adalah Kantor Pemuda, Budaya dan Pariwisata sebagaimana Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 4 Tahun 2005 Tanggal 7 April 2005. Di tahun 2008 Kantor Pemuda, Budaya dan Pariwisata berubah nomenklatur menjadi Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata berdasarkan Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 6 Tahun 2008 pada Tanggal 23 April 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Probolinggo dan Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 25 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda, Olahraga, Budaya dan Pariwisata Kota Probolinggo. Selanjutnya pada Tahun 2017 berdasarkan Peraturan Daerah Probolinggo Nomor 7 tahun 2016 Tanggal 23 November 2016

dan Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 99 Tahun 2016 Tanggal 24 November 2016, Dinas Pemuda, Olahraga, Budaya dan Pariwisata Kota Probolinggo berganti nomenklatur menjadi Dinas, Kebudayaan, dan Pariwisata.

Pada tahun 2020, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Daerah Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 186 Tahun 2019 tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo berubah nomenklatur menjadi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata sampai dengan sekarang. (Sumber Internet Dispopar Kota Probolinggo)

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

- | | |
|--------------------------------|------------|
| 1. Jumlah ASN (Total) | : 35 orang |
| 2. Jumlah Non ASN (Total) | : 51 orang |
| 3. Jumlah Siswa Magang (Total) | : 2 orang |

b. Struktur Organisasi

a. Tugas dan Fungsi

Bentuk struktur organisasi Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo terdiri dari sebagai berikut :

1. Kepala Dinas (Bapak Fadjar Poernomo, SE., M.Si)/unit pelaksana tugas

Tugas : Membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata

Fungsi : a. Perumusan kebijakan daerah dibidang Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata

b. Pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata

2. Sekretaris (Bapak Fadjarpoernomo, S.E., M.Si)

Tugas : Merencanakan melaksanakan mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan keuangan.

Fungsi : a. Pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan program kerja Dinas

b. Pengelolaan administrasi umum dan perkantoran meliputi ketatausahaan. Ketatalaksanaan, kepustakaan dan kearsipan

a) Kepala Subbagian Tata Usaha (Bapak Ferdhiansyah Donny A, S.STP., M.Si)

Tugas : a. Menyusun rencana program dan kegiatan serta pelaksanaan pada Subbagian Tata Usaha

b. Membagi tugas, pemberian petunjuk serta pengevaluasian hasil kerja bawahan dalam pelaksanaan tugas

b) Kepala Subbagian Program (Ibu Nunik Kusuma A)

Tugas : a. Menghimpun dan menelaah peraturan perundangan-undangan, petunjuk teknis, petunjuk pelaksanaan dan pedoman/ketentuan lain yang berkaitan dengan Subbagian Program

b. Menyusun rencana program dan kegiatan serta pelaksanaan pada Subbagian Program

c) Kepala Subbagian Keuangan (Bapak Bayu Oktovian, S.E., M.A.P)

Tugas : a. Menghimpun dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk teknis, petunjuk pelaksanaan dan pedoman/ketentuan lain yang berkaitan dengan Subbagian Keuangan

b. Menyusun rencana program dan kegiatan serta pelaksanaan pada Subbagian Keuangan

3. Kepala Bidang Destinasi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Bapak Slamet Hariyanto, M.Pd)

Tugas : Merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan, perumusan, penyusunan, pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan di bidang destinasi pariwisata dan ekonomi kreatif serta industri pariwisata

Fungsi : a. Perumusan kebijakan di bidang destinasi pariwisata dan ekonomi kreatif yang meliputi destinasi wisata, pemberdayaan masyarakat dan ekonomi kreatif serta industri pariwisata

dan disesuaikan dengan menggunakan teori kinerja pegawai dalam fokus penelitian yang ada pada bab sebelumnya melalui beberapa indikator, yang terkait dengan kinerja pegawai yang akan digunakan oleh penulis sehingga analisis data tersebut akan disajikan secara sistematis dan terstruktur.

A. Implementasi Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Utama Terhadap Perbaikan Kinerja Pegawai

Dari hasil wawancara beberapa pegawai, peneliti telah memahami mengenai indikator diatas, peneliti akan mendeskripsikan dari beberapa indikator kinerja utama lainnya yaitu :

1. Perencanaan Jangka Menengah Daerah

Penentuan indikator tujuan dalam perencanaan jangka menengah dapat mempengaruhi kinerja pegawai, secara umum menunjukkan bahwa perencanaan jangka menengah daerah dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut mengatakan seorang pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya karena dari sisi perencanaan daerah yang ada, sehingga kinerja pegawai dapat terlaksanakan sesuai dengan ketentuan dan alur yang ada. Sebab sebagian besar pegawai mendukung penuh terhadap perencanaan jangka menengah di setiap daerah, agar sesuai dengan visi misi Kota Probolinggo itu sendiri yang menyebutkan “Pembangunan ekonomi yang berdaya saing dan berbasis sektor potensial” dan dapat membangun kinerja pegawai dengan menyesuaikan SOP

(*Standart Operating Prosedure*). Hasil wawancara dengan responden menghasilkan bahwa:

”Karena jelas arah pembangunan yang akan dicapai, Dapat membangun kinerja dengan menyesuaikan SOP yang berlaku, Karena semua perjanjian kinerja lahir dari RPJMD, Karena RPJMD adalah induk semua perencanaan dalam semua hal dalam sebuah OPD. Pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya karena perencanaan yang ada, sehingga kinerja dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan alur yang ada. Rpjmd adalah tujuan yang akan dicapai bersama, jadi seluruh pegawai yg ada dalam instansi harus bersama2 mewujudkan tujuan tsb. Karena ada target jelas yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Pemerintahan Daerah, pengelolaan pembangunan dilakukan dengan memberikan kewenangan yang lebih luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah.(Wawancara kepada Bapak Ferdhiansyah Donny A, S.STP., M.Si selaku Kepala Subbagian Tata Usaha (TU) pada tanggal 20 Juni 2022 pukul 09.00-selesai WIB)”.

Tanpa adanya kerjasama dari beberapa OPD, maka tujuan indikator ini tidak akan tercapai bersama, jadi seluruh pegawai yang ada dalam instansi pemerintahan harus bersama-sama bergotong royong untuk mewujudkan tujuan tersebut. Rata-rata responden menyebutkan bahwa target indikator tujuan dan sasaran maupun besaran anggaran dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu menurut (Willy, 2016) menyatakan dalam mewujudkan tujuan program pembangunan, maka setiap instansi atau lembaga membutuhkan suatu pola manajerial dalam pengelolaan pembangunan tersebut, manajerial ini yang dimaksud adalah hasil dari pembangunan dan program-program pemerintahan lainnya. Yang dapat membantu dan dirasakan oleh masyarakat langsung.

2. Perencanaan Tahunan Daerah

Peran indikator Perencanaan Tahunan Daerah terhadap kinerja pegawai dari hasil penelitian menunjukkan bahwa menurut pegawai tersebut mengatakan alasannya, karena dapat memperbaiki kinerja pegawai yang semakin baik. Dilihat dari bagaimana pegawai mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi misi dan strategi organisasi, maka tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan telah tercapai. Disebabkan adanya target yang harus dilaksanakan dan dicapai dalam 1 tahun tersebut, perencanaan tahunan daerah adalah salah satu landasan untuk melaksanakan semua apa yang telah dilaksanakan pada tahun-tahun selanjutnya. Hasil wawancara dengan responden menghasilkan bahwa:

”Karena sudah ada tahapan yang akan dilaksanakan dalam setiap tahunnya, Karena dapat membuat kinerja semakin baik. Setiap renja perangkat daerah memuat kinerja masing masing pegawai. Perencanaan tahunan adalah sebuah landasan untuk melaksanakan semua apa yang telah dilaksanakan pada tahun tersebut; Dengan perencanaan yang matang maka akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan rencana tahunan yang baik dapat di kendalikan, Karena ada target yang harus dicapai dalam 1 tahun tersebut. Sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan(Wawancara kepada Bapak Ferdhiansyah Donny A, S.STP., M.Si selaku Kepala Subbagian Tata Usaha (TU) pada tanggal 20 Juni 2022 pukul 09.00-selesai WIB)”.

Perencanaan tahunan yang tertuang dalam rencana kerja perangkat daerah menjadi titik tumpu program prioritas yang akan dituju. Dan menurut (Fanggidae & Manafe, 2019) penyelenggaraan pemerintah daerah juga tidak lepas dari adanya

penggunaan dan pemanfaatan anggaran serta pendapatan daerah, dan di setiap tahunnya selalu mempersiapkan perencanaan anggaran. Berdasarkan PP No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Melihat dari permasalahan yang dihadapi terhadap program inovasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata yang dilihat dari fasilitas dalam pelayanan publik, dan kurangnya jangka waktu dalam pelayanan tersebut yang diselenggarakan hanya 1 bulan sekali.

3. Evaluasi Pencapaian Target Kinerja Program Dan Kegiatan

Evaluasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian Indikator Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah dapat diketahui tercapainya sasaran dan kendala yang dihadapi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang baik di tahun berikutnya dan kegiatan di instansi pemerintah, program dan kegiatan, perencanaan jangka menengah maupun perencanaan tahunan daerah perlu adanya pengevaluasian terhadap beberapa indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya, dari itulah dapat kita ketahui hasil kerja pegawai tersebut. Hasil wawancara dengan responden menghasilkan bahwa:

”Dari evaluasi itulah dapat diketahui hasil kerja pegawai. Tentunya dapat mendorong kinerja agar menjadi lebih baik. Karena setiap pelaksanaan membutuhkan suatu evaluasi. Untuk mengukur sejauh mana realisasi capaian kinerja dan merencanakan kinerja di bulan berikutnya. Dengan adanya evaluasi, maka setiap pegawai dapat mengetahui sektor mana yang harus diperbaiki ke depan nya. Dapat diketahui tercapainya sasaran dan kendala yang dihadapi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai di tahun berikutnya. Sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan(Wawancara

kepada Bapak Ferdhiansyah Donny A, S.STP., M.Si selaku Kepala Subbagian Tata Usaha (TU) pada tanggal 20 Juni 2022 pukul 09.00-selesai WIB)”.

Hal yang sama di sampaikan menurut (Abdurrahman, 2017) kinerja dalam sebuah lembaga kantor pemerintahan tidak jauh membutuhkan pegawai yang mampu mengelola kinerja para pegawainya dan tidak lepas dari tanggung jawab pemimpin atau atasan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang dilakukan untuk melihat sejauh mana peran dari pegawai tersebut dalam mengelola dan menjalankan kinerjanya dalam lembaga pemerintahannya. Karena bimbingan dari seorang atasan sangat berpengaruh terhadap cara kinerja pegawai kantor pemerintahan tersebut. Dan dapat menunjang perkembangan sebuah lembaga yang dijalankan, salah satunya mengenai kinerja para pegawai.

4. Pelaksanaan Pemantauan, Pengendalian Program dan Kegiatan

Pelaksanaan Pemantauan dan Pengendalian pelaksanaan program ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, bahwa hasil wawancara dengan responden menunjukkan indikator pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan berdampak terhadap kinerja pegawai dengan alasan program yang berjalan akan memberikan semangat kinerja pegawai karena tujuan itu sudah berhasil atau tercapai. Dalam hal ini pelaksanaan program maupun kegiatan pegawai juga membutuhkan adanya pemantauan dan pengendalian yang saling bekerjasama, bergotong-royong. Dilihat dari tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan program tersebut juga tergantung dari masing-masing

kelompok organisasi, apakah kegiatan ini sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Hasil wawancara dengan responden menghasilkan bahwa:

”Karena melalui pemantauan ini dapat diketahui tidaknya program kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Iya dengan adanya program yang berjalan akan membuat kinerja pegawai semakin semangat. Iya karena setiap kinerja pegawai membutuhkan pemantauan dan pengendalian. Pemantauan dan pengendalian kinerja sangat perlu untuk mengevaluasi capaian kinerja. Dengan adanya pemantauan maka dapat meningkatkan kewaspadaan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas. Dapat diketahui tercapainya sasaran dan kendala yang dihadapi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai di tahun berikutnya. karena ada target dan pelaporan yang harus disampaikan untuk menjadi bahan evaluasi. Sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan(Wawancara kepada Bapak Ferdhiansyah Donny A, S.STP., M.Si selaku Kepala Subbagian Tata Usaha (TU) pada tanggal 20 Juni 2022 pukul 09.00-selesai WIB)”

Menurut (Kricy & Simbel, 2021) menyampaikan hal senada bahwa pengendalian yakni proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna menyempurnakan lebih lanjut. Dan perencanaan dapat dilakukan, jika struktur organisasi dapat dibuat untuk memfasilitasi pencapaian tujuan yang efisien. Sehingga termotivasi melalui kepemimpinan yang efektif yang dapat diukur dengan tiga spesifik yaitu : perencanaan, pemberdayaan pegawai atau karyawan, dan perlindungan lingkungan kerja.

B. Lima Indikator Pengukuran Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam proses Implementasi ini biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna, dan berbagai variabel yang mempengaruhinya terhadap

perbaikan kinerja pegawai. Ada lima variabel yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab serta kedudukan mereka dalam bekerja. Menurut (Gani, 2021) menyebutkan lima pengukuran terhadap kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Ketetapan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian.

Adapun hasil wawancara dan observasi di lapangan dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai sangat di pengaruhi oleh perencanaan jangka menengah sebagaimana perwali no 77 tahun 2018. Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa didalam perencanaan jangka menengah terdapat indikator tujuan dan sasaran yang termuat dalam kinerja utama daerah. Kualitas Kerja dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja juga diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Hal tersebut diungkap oleh oleh Bapak Fadjar Poernomo, S.E., M.Si selaku Sekretaris Dispopar Kota Probolinggo, bahwa beliau menyatakan :

“Standar kualitas kerja dilihat dari masing-masing pegawai yang di dalamnya bekerja sesuai dengan bidangnya, agar tujuan tersebut sesuai dengan apa yang kita harapkan untuk ke depannya dan mendorong Pemerintahan yang baik dan transparan. Ketika ada salah satu pegawai yang dalam bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya/bidang, maka kita telah menunjukkan bahwa kualitas kita dalam bekerja akan terlihat dengan membantu sesuai dengan kemampuan kita. Dan menyampaikan kepada pimpinan untuk mendapatkan solusi terbaik (melalui penataan pegawai) sesuai dengan kewenangan pimpinan. Dan untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal/pintar melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai dan juga akan meningkatkan semangat kerja sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan. (Wawancara dengan Bapak Fadjar Poernomo, S.E., M.Si selaku Sekretaris pada tanggal 15 Juni 2022 pukul 07.30-selesai WIB di Kantor Dispopar Kota Probolinggo)”.

Hasil yang diperoleh wawancara diatas bahwasanya yang berkaitan erat dengan kualitas pegawai yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain, terlihat dari kualitas kerja yang belum maksimal yang dipengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut (Lian, 2017) Bahwasanya keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat didukung oleh kualitas faktor-faktor sumber daya, seperti faktor *man* (manusia), *machine* (mesin), *money* (modal) *market* (pasar) dan lain-lain. Kemampuan atau keahlian mereka inilah yang bisa dinilai bahwa kualitas kinerja pegawai itu berbeda-beda, untuk mencapai sasaran tersebut maka mutu sumber daya manusia perlu ditingkatkan melalui peningkatan nilai tambah yang bersumber dari manusia itu sendiri. Baik dari jalur pendidikan formal maupun pendidikan non formal.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja pegawai sangat di pengaruhi oleh perencanaan tahunan yang tercantum dalam Peraturan Walikota no 77 tahun 2018. Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa didalam perencanaan tahunan terdapat kegiatan dan sub kegiatan. Kuantitas Kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai oleh pegawai, mengapa kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama? Karena komponen ini dapat kita lihat secara fisik dari segi hasil, seperti beberapa banyak dokumen yang telah mereka kerjakan selama bekerja, produk yang dihasilkan, atau barang lainnya sesuai kebutuhan. Penilaian ini secara umum bisa dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang di capai oleh pegawai itu sendiri, bisa dibilang mereka telah berhasil. Namun, jika kuantitas kerja mereka rendah maka perlu adanya mengevaluasi lebih lanjut kendala apa yang terjadi pada pegawai tersebut.

Berikut pemaparan hasil wawancara terhadap salah satu pegawai yang memahami terhadap kuantitas kerja atau yang menilai terhadap hasil kinerja pegawai. Hal ini dinyatakan oleh Bapak Ferdhiansyah Donny A, S.STP., M.Si selaku Kepala Subbagian Tata Usaha (TU). Beliau menyatakan :

“Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan maka pegawai tersebut semakin banyak semakin baik pula kinerjanya, karena pegawai senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas yang baik, sehingga para pegawai meskipun masih ada beberapa yang belum memberikan hasil kerja yang maksimal, namun ada pula pegawai yang terkadang kurang

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang disebabkan kemalasan pegawai itu sendiri, dan harapannya pegawai segera di evaluasi untuk kedepannya agar lebih baik lagi. (Wawancara kepada Bapak Ferdhiansyah Donny A, S.STP., M.Si selaku Kepala Subbagian Tata Usaha (TU) pada tanggal 15 Juni 2022 pukul 09.00-selesai WIB)”.

Hasil wawancara yang diperoleh diatas dapat dikatakan bahwa kuantitas kerja pegawai menunjukkan kategori standar, dengan kata lain pegawai selalu berusaha melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja seorang pegawai dalam bekerja, penggunaan waktu, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dinyatakan juga menurut (Ghozali, 2017) kemampuan kinerja pegawai juga harus diperhatikan, karena seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh atas dasar dengan tujuan yang jelas dan kekompakan kelompok organisasi itu sendiri.

c. Ketepatan Waktu

Indikator Evaluasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari sisi kepatan waktu. Ketepatan waktu disini yaitu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Dalam dunia pekerjaan sering sekali mendengar waktu lebih penting dari pada uang di dalam ketepatan waktu memiliki ciri tersendiri. Oleh karena itu, melaksanakan pekerjaannya harus sesuai dengan jam kerja yang sudah ada di perusahaan/pemerintahan. Berikut pemaparan hasil wawancara peneliti yang sesuai fenomena di lapangan. Hal tersebut dinyatakan oleh Bapak Samsul

Arif, S.Ag., M.Si selaku Staff Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda. Beliau menyatakan bahwa:

“Ketepatan waktu salah satu faktor penting juga di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo maupun instansi pemerintah lainnya. Dari peraturan kerja memang harus sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh instansi yaitu pukul 07.30 pagi hingga pukul 16.00 sore. Pada setiap hari senin semua pegawai melaksanakan apel pagi terlebih dahulu, tujuannya adalah untuk menerapkan kedisiplinan diri terhadap waktu, selalu datang tepat waktu bagian dari rencana yang harus ditepati oleh pegawai tersebut, banyak hal dari istilah ketepatan waktu yang dapat diselesaikan seperti tugas, tanggung jawab pegawai yang menyelesaikan laporan dan masih banyak lainnya. Salah satu faktor penting ketepatan waktu dalam menjalankan suatu program kegiatan maupun lainnya. Itu juga termasuk ketepatan waktu yang sangat penting bagi pegawai, karena di sebuah instansi pemerintah Auditor ini istilah di pemerintahan yakni Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) atau dengan istilah lain Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang bertujuan untuk mengawasi kinerja semua pegawai, apalagi ketepatan waktu dalam hal laporan keuangan atau anggaran, hal ini agar memberikan motivasi bahwa pentingnya dalam ketepatan waktu. (Wawancara dengan Bapak Samsul Arif, A.Ag., M.Si selaku Kasi Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda, pada tanggal 16 Juni 2022 pukul 08.00-selesai WIB)”.

Hasil wawancara yang diperoleh peneliti diatas, bahwasanya ketepatan waktu adalah salah satu melatih diri untuk disiplin dan menjadikan kita orang yang dapat dipercaya, dan orang yang tepat waktu ialah orang yang dapat mendisiplinkan dirinya sendiri karena mempunyai komitmen yang kuat. Sifat disiplin inilah yang akan membuat kita dipercaya nantinya. Namun beberapa dari mereka malah menganggap tidak tepat waktu sebagai hal biasa saja, seharusnya kebiasaan baiklah yang harus dijadikan sebagai budaya dan kebiasaan kita sehari-hari agar tidak merugikan orang di sekitarnya. Menurut (Tang & Elvi,

2021)Menyatakan bahwa ketepatan waktu dalam hal laporan keuangan khususnya wajib disajikan atas interval waktu tertentu, karena berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan dalam bekerja.

d. Efektivitas

Seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan SOP (*Standart Operating Procedure*) yaitu merupakan sesuatu yang berkaitan dengan prosedur-prosedur sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang akan dijalankan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, agar seseorang tersebut mempunyai kepribadian dan karakter yang baik. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien. Dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program, atau misi dari suatu organisasi sesuai dengan target (kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu) yang sudah ditetapkan. Menurut Ibu Nunik Kusuma A, A.Md selaku dari Kepala Subbagian Program mengatakan bahwa :

“Dari teori di atas bahwa efektivitas tersebut dilihat dari beberapa indikator yakni (Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu) yang merupakan ada hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan yang ada pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo. Ada juga sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program terkadang dengan tujuan yang sudah di tetapkan memperlihatkan program tersebut belum efektif. Contohnya program inovasi OPD Desita dan Nanik atau lebih jelasnya Destinasi Wisata dan Pelayanan Publik, merupakan sebuah terobosan/inovasi dibidang pelayanan publik terintegasi di destinasi wisata. Yang menjadi simbol sinergitas OPD untuk mewujudkan visi dan misi Walikota Probolinggo. Dilihat dari program tersebut maka sudah

dinyatakan efektif, karena di dalam program tersebut beberapa OPD sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya. (Wawancara Ibu Nunik Kusuma A, A.Md selaku Kepala Subbagian Program, pada tanggal 06 Juni 2022 pukul 10.00-selesai)”.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Endang Novi Artitik, S.Sos., M.M selaku Kasi Destinasi Wisata menyatakan bahwa :

“Organisasi, Program maupun Kegiatan secara tidak langsung sudah efektif, disini menekankan pada hasil yang ingin dicapai, bagaimana cara mencapai hasil yang ingin dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Terkait dengan pernyataan Ibu Nunik diatas mengenai program Desita dan Nanik sedikit menambahkan, hal tersebut untuk memperluas cakupan dibidang pelayanan publik, dan destinasi wisata kepada masyarakat yang lokasinya sering di kunjungi oleh masyarakat Kota Probolinggo. Dan meningkatkan kunjungan wisatawan serta terpromosikannya destinasi ini secara berkelanjutan Ada tiga destinasi wisata untuk pelayanan publik di Kota Probolinggo yaitu : 1) Museum Probolinggo, 2) TWSL, 3) Pantai Permata Pilang, yang dilaksanakan satu bulan sekali. Dan juga ada beberapa OPD terkait dalam terbososan inovasi ini yaitu , Diskominfo, Disdikbud, Dewan Kesenian, DPMPTSP NAKER Dinsos dan PPA, Dinkes, Dispendukcapil, Dispertahanan, Dispopar BPPKAD. (Wawancara Ibu Endang Novi Artitik, S.Sos., M.M selaku Kasi Destinasi Wisata, 16 Juni 2022 pukul 14.00-selesai WIB)”.

Hasil wawancara mengenai efektivitas diatas bahwasanya, perencanaan yang matang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi dalam mengembangkan program atau kegiatan di masa yang akan datang, dunia kepariwisataan adalah tolak ukur dalam menciptakan lapangan pekerjaan, serta mengurangi angka kemiskinan. Dan dilihat dari program yang tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya. Hal ini dinyatakan juga menurut (Kadarisman, 2019) bahwa efektivitas ASN ada faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, yang

tujuannya untuk kepuasan publik atas pelayanan yang didapatkan. Dan kegiatan tersebut didukung sarana, prasarana yang memadai, serta kemampuan ASN dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

e. Kemandirian

Dalam pengertian yang lebih luas, kemandirian bisa diartikan mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan. Dengan kata lain, hal tersebut menyangkut masalah kemandirian sebagai pegawai/pekerja. Hal ini dinyatakan oleh Ibu Umi Salma, S.Sos., M.M selaku Kasi Pendataan dan Informasi Pariwisata :

“Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai kemandirian menurut saya merupakan hal yang sangat penting. Karena kemandirian tersebut berkaitan dengan kedewasaan seseorang atau tingkat kematangan seorang pegawai dalam bekerja. Lain halnya dengan seseorang pegawai yang di lingkungan kita bekerja masing-masing mempunyai sikap kemandirian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan memiliki posisi sesuai dengan keahliannya masing-masing, tanpa tergantung pada orang lain. Kemandirian juga bisa diartikan sebagai perilaku terarah pada diri sendiri, yang tidak mengharapkan pengarahan dari orang lain. (Ibu Umi Salma, S.Sos., M.M selaku Kasi Pendataan dan Informasi "Pariwisata, Pada tanggal 17 Juni 2022 pukul 09.00-selesai WIB)”.

Hal senada menurut Bapak Abdul Halik., S.Sos selaku Kasi Promosi Pariwisata mengenai kemandirian pegawai di instansi pemerintahan bahwa :

“Memahami pentingnya terhadap kemandirian tersebut di dalam organisasi pemerintahan terdapat tiga sumber utama yang terkadang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu dari faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan yang di dalamnya termasuk kemandirian kerja dan iklim organisasi. Kemandirian dalam bekerja merupakan hal yang

sangat penting karena harus mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik dan sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan. Apabila karyawan memiliki kemandirian kerja maka pegawai tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki kinerja yang baik.

Hasil wawancara diatas menyatakan bahwa kemandirian kerja dapat dipahami sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa banyak merepotkan orang lain. Semakin memahami bidang tugasnya, maka tingkat kemandirian kerja semakin tinggi. Dan ada beberapa cara meningkatkan kemandirian menurut beliau di lingkungan kerja yaitu :

- 1) Kenali Bidang Tugas Anda
- 2) Latih dan Asah Keterampilan Anda
- 3) Jadi Pribadi Yang Komunikatif

Kemandirian menurut (Ramadhan et al., 2018) salah satu aspek penting dalam kemandirian ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, tolak ukur kemandirian dapat dilihat dari seberapa mandiri mereka mengerjakan sehingga dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain. Dapat disimpulkan kemandirian mereka yang mampu mengerjakan atau menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan dengan baik tanpa bantuan siapapun. Dan menjadi salah satu faktor penting dalam perkembangan kebiasaan yang terdapat didiri mereka sendiri.

C. Analisis Data dan Inteprestasi Data

Pada bagian ini penulis akan menyajikan dan memaparkan hasil penelitian di lapangan sesuai data dan fakta serta akan disesuaikan dengan beberapa teori

yang digunakan sebagai bahan rujukan untuk menjawab dari rumusan masalah penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengkonfirmasi dan membandingkan dengan teori yang digunakan oleh penulis untuk menghasilkan data kesimpulan yang tepat dan objektif.

1. Implementasi Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Utama Terhadap Perbaikan Kinerja Pegawai

Implementasi merupakan suatu penerapan atau pelaksanaan dalam suatu hal yang memiliki tujuan tersendiri. Dalam penerapannya implementasi terdapat faktor penting salah satunya kinerja pegawai. Bisa diketahui bahwa kinerja para pegawai di lingkungan pemerintahan ada beberapa aspek yang harus di perbaiki, dari sisi program inovasi baru di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata di Kota Probolingg. Program Desita dan Nanik adalah salah satu program yang saat ini dijalankan yaitu program pelayanan publik untuk masyarakat yang bertujuan melayani keseluruhan pengadministrasian. Oleh karena itu, di perlukan indikator atau ukuran untuk menilai seberapa besar implementasi Peraturan Walikota Probolinggo nomor 77 tahun 2018 dalam memperbaiki kinerja pegawai yang akan di kaitakan dengan beberapa teori yang di pakai menurut (Gani, 2021) meliputi :

- 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

A. Perencanaan Jangka Menengah Daerah Dari Sisi Kualitas Kerja

Secara umum menunjukkan bahwa perencanaan jangka menengah daerah dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Secara garis besar dapat

disimpulkan bahwa pegawai tersebut mengatakan seorang pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya karena dari sisi perencanaan daerah yang ada, sehingga kinerja pegawai dapat terlaksanakan sesuai dengan ketentuan dan alur yang ada. Sebab sebagian besar pegawai mendukung penuh terhadap perencanaan jangka menengah di setiap daerah, agar sesuai dengan visi misi Kota Probolinggo itu sendiri yang menyebutkan “Pembangunan ekonomi yang berdaya saing dan berbasis sektor potensial” dan dapat membangun kinerja pegawai dengan menyesuaikan SOP (*Standart Operating Prosedure*). Tanpa adanya kerjasama dari beberapa OPD, maka tujuan indikator ini tidak akan tercapai bersama, jadi seluruh pegawai yang ada dalam instansi pemerintahan harus bersama-sama bergotong royong untuk mewujudkan tujuan tersebut. Rata-rata responden menyebutkan bahwa target indikator tujuan dan sasaran maupun besaran anggaran dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu menurut (Willy, 2016) menyatakan dalam mewujudkan tujuan program pembangunan, maka setiap instansi atau lembaga membutuhkan suatu pola manajerial dalam pengelolaan pembangunan tersebut, manajerial ini yang dimaksud adalah hasil dari pembangunan dan program-program pemerintahan lainnya. Yang dapat membantu dan dirasakan oleh masyarakat langsung.

Indikator Perencanaan Jangka Menengah erat kaitannya dengan kualitas kinerja pegawai, dalam konteks ini indikator kinerja utama dalam perencanaan jangka menengah selalu ada target dalam memenuhi kualitas kinerja pegawai. Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) No 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan

Keuangan Daerah. Menurut (Lian, 2017) Bahwasanya keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat didukung oleh kualitas faktor-faktor sumber daya, seperti faktor *man* (manusia), *machine* (mesin), *money* (modal) *market* (pasar) dan lain-lain. Kemampuan atau keahlian mereka inilah yang bisa dinilai bahwa kualitas kinerja pegawai itu berbeda-beda, untuk mencapai sasaran tersebut maka mutu sumber daya manusia perlu ditingkatkan melalui peningkatan nilai tambah yang bersumber dari manusia itu sendiri.

B. Perencanaan Tahunan Daerah Dari Sisi Kuantitas Kerja

Perencanaan tahunan daerah berupa kegiatan dan sub kegiatan mempengaruhi kinerja pegawai dari sisi kuantitas pegawai. Penentuan indikator kegiatan Perangkat Daerah dalam Rencana Kerja (Renja) dapat mempengaruhi kinerja pegawai, peran indikator Perencanaan Tahunan Daerah terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menurut pegawai tersebut mengatakannya, karena dapat memperbaiki kinerja pegawai yang semakin baik. Dilihat dari bagaimana pegawai mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi misi dan strategi organisasi, maka tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan telah tercapai. Disebabkan adanya target yang harus dilaksanakan dan dicapai dalam 1 tahun tersebut, perencanaan tahunan daerah adalah salah satu landasan untuk melaksanakan semua apa yang telah dilaksanakan pada tahun-tahun selanjutnya. Perencanaan tahunan yang tertuang dalam rencana kerja perangkat daerah menjadi titik tumpu program prioritas yang akan dituju. Dan menurut (Fanggidae & Manafe, 2019) penyelenggaraan pemerintah daerah juga tidak lepas dari adanya penggunaan dan pemanfaatan

anggaran serta pendapatan daerah. Dan setiap tahunnya pasti mempersiapkan perencanaan anggaran. Berdasarkan PP No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Melihat dari permasalahan yang dihadapi terhadap program inovasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata yang dilihat dari fasilitas dalam pelayanan publik, dan kurangnya jangka waktu dalam pelayanan tersebut yang diselenggarakan hanya 1 bulan sekali.

Perencanaan Tahunan sangat berdampak terhadap kuantitas kinerja pegawai, karena perencanaan tahunan merupakan langkah awal untuk menentukan berapa target dari setiap pegawai yang diterjemahkan dalam kuantitas kinerja. Hal ini juga disampaikan menurut (Ghozali, 2017) pernyataan diatas tidak hanya mengenai kuantitas saja, tetapi kemampuan kinerja pegawai juga harus diperhatikan, karena seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh. Atas dasar dengan tujuan yang jelas dan kekompakan di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata.

C. Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dari Sisi Ketepatan Waktu

Indikator Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah pada dinas Kepemudaan olahraga dan pariwisata dapat diketahui tercapainya sasaran dan kendala yang dihadapi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai dari sisi ketepatan waktu baik di tahun berikutnya dan kegiatan di instansi pemerintah, melihat dari program, kegiatan, dan perencanaan jangka menengah maupun perencanaan tahunan daerah. Perlu adanya juga pengevaluasian terhadap beberapa indikator yang sudah

ditetapkan sebelumnya, dari situlah dapat kita ketahui hasil kerja pegawai tersebut. Hal yang sama di sampaikan menurut (Abdurrahman, 2017) kinerja dalam sebuah lembaga kantor pemerintahan tidak jauh membutuhkan pegawai yang mampu mengelola kinerja para pegawainya dan tidak lepas dari tanggung jawab pemimpin atau atasan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang dilakukan untuk melihat sejauh mana peran dari pegawai tersebut dalam mengelola dan menjalankan kinerjanya di lembaga pemerintahan. Selanjutnya bimbingan dari seorang atasan sangat berpengaruh terhadap cara kinerja pegawai kantor pemerintahan yang dapat menunjang perkembangan sebuah lembaga yang dijalankan, salah satunya mengenai kinerja para pegawai.

Peran evaluasi kinerja pemerintah daerah terhadap ketepatan waktu sangatlah besar. Hal ini terletak pada evaluasi kinerja pemerintah daerah yang merupakan monitoring dari setiap pencapaian yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai, dari sini kita dapat mengevaluasi ketepatan waktu pegawai. Menurut (Tang & Elvi, 2021) menyatakan bahwa ketepatan waktu dalam hal laporan keuangan khususnya wajib disajikan atas interval waktu tertentu, karena berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan dalam bekerja. Target kinerja pegawai yang tertuang didalam dokumen perencanaan tahunan sekiranya perlu untuk dilakukan pengevaluasian. Hal ini bertujuan memperbaiki beberapa kendala, masalah, dan perubahan pada kinerja pegawai.

D. Pemantauan, Pengendalian Program dan Kegiatan Dari Sisi Efektivitas

Pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan berdampak terhadap kinerja pegawai dengan alasan program yang berjalan akan memberikan semangat kinerja pegawai karena tujuan itu sudah berhasil atau tercapai. Dalam hal ini pelaksanaan program maupun kegiatan pegawai juga membutuhkan adanya pemantauan dan pengendalian yang saling bekerjasama, bergotong-royong. Dilihat dari tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan program tersebut juga tergantung dari masing-masing kelompok organisasi, apakah kegiatan ini sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Menurut (Kricy & Simbel, 2021) menyampaikan hal senada bahwa pengendalian yakni proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna menyempurnakan lebih lanjut. Dan perencanaan dapat dilakukan, jika struktur organisasi dapat dibuat untuk memfasilitasi pencapaian tujuan yang efisien. Sehingga termotivasi melalui kepemimpinan yang efektif yang dapat diukur dengan tiga spesifik yaitu : perencanaan, pemberdayaan pegawai atau karyawan, dan perlindungan lingkungan kerja.

Indikator pemantauan dan pengendalian program, kegiatan dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Program yang menunjang kinerja pegawai perlu untuk dilakukan pemantauan dan pengendalian, mengingat setiap program yang dipantau dan dikendalikan pelaksanaannya berdampak pada efektivitas kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017

Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Hal ini juga didukung menurut (Kadarisman, 2019) bahwa efektivitas ASN ada faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, yang tujuannya untuk kepuasan publik atas pelayanan yang didapatkan. Dan kegiatan tersebut didukung dari sarana, prasarana yang memadai, serta kemampuan ASN dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

E. Kinerja Utama Pemerintah Daerah Dari Sisi Kemandirian

Kinerja pegawai dari sisi kemandirian sangat berkaitan erat dengan indikator kinerja semua indikator kinerja utama, sebagaimana yang tertuang di Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018. Aspek kemandirian kinerja pegawai bisa berjalan dengan baik apabila seluruh indikator kinerja utama juga berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan kemandirian pegawai merupakan aspek terberat yang dicapai pemerintah daerah terlebih dalam hal kinerja utama. Kemandirian pegawai dilihat dari diri mereka sendiri yang mempunyai inisiatif dalam melakukan inovasi yang ada pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata.

Kemandirian menurut (Ramadhan et al., 2018) salah satu aspek penting dalam kemandirian yang ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam

menyelesaikan tugasnya, tolak ukur kemandirian dapat dilihat dari seberapa mandiri mereka mengerjakan sehingga dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain. Dapat disimpulkan kemandirian mereka yang mampu mengerjakan atau menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan dengan baik tanpa bantuan siapapun. Dan menjadi salah satu faktor penting dalam perkembangan kebiasaan yang terdapat didiri mereka sendiri.

Dan terkandung dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Salah satu program inovasi dari beberapa OPD yaitu Desita dan Nanik, program inovasi tersebut mengharuskan setiap pegawai mempunyai kemandirian dalam menjalankan tugas dan fungsinya didalam mendukung tercapainya tujuan tersebut. Mengingat program Desita dan Nanik adalah trobosan baru dari beberapa OPD di bidang pelayanan publik yang terintegrasi di destinasi wisata Kota Probolinggo. Setiap pegawai dituntut bisa mandiri dalam menjalankan tugas untuk memberikan aspek pelayanan publik yang baik.