

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Sejarah Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan Pada tahun 2006 bergabung beberapa tokoh dari enam desa (Desa Maluo, Desa Hiliadulo, Desa Umbuasi, Desa Sisobahili Siwalawa, dan Desa Manawadano), Untuk menyepakati rencana pembekaran Wilayah Kecamatan Hilisalawa'ahe, yang pada waktu itu masih wilayah Kecamatan Lolowau Nias Selatan. Pertemuan diadakan pertama kali digedung Gereja Katolik ST Berua Maluo Desa Maluo. Pertemuan ini difasilitasi oleh para tokoh masyarakat dari enam desa turut hadir para tokoh yang mengkoordinir pertemuan tersebut, yaitu: Bapak Fatosala Halawa (alm) Pada saat itu menjabat sebagai anggota DPRD di Kabupaten. Nias Selatan dapil III, Bapak Sukahati Halawa (alm), Bapak Sabarudi Halawa (alm) dan Bapak Rorogo Halawa (alm).

Pengajuan usulan pemekaran kecamatan Hilisalawa'ahe, pengendalian dana dan pembahasan lokasi perpindahan kantor Camat Hilisalawa'ahe dan kantor lainnya. Dengan usaha kerja sama panitia dan seluruh tokoh masyarakat sehingga segala dokumen administrasi dapat dilengkapi dan diteruskan kepada pemerintahan daerah Kabupaten Nias Selatan untuk diproses sebagai dasar untuk pemekaran Kecamatan Hilisalawa'ahe, sebagai salah satu Kecamatan di wilayah pemerintah Kabupaten Nias Selatan pada tahun 2009 dikeluarkan satu putusan pemerintahan daerah Kabupaten Nias Selatan, yakni pemekaran Desa Anaoma, dari Desa Umbunasi Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan.

Pada tahun 2012 disahkan pemekaran Kecamatan

Hilisalwa'ahe di Wilayah kabupaten Nias Selatan yang salah satunya Kecamatan Hilisalawa'ahe. Berdasarkan perencanaan dan kesempatan bersama melalui koordinasi pemerintah dan para Tokoh Masyarakat, sehingga Bupati Nias Selatan Drs. Idealisman Dakhi merestui perencanaan Kecamatan Hilisalawa'ahe yang dilaksanakan pada tanggal 14 februari 2013 di lapangan SD Hiliadulo, turut hadir masyarakat dari sebelas desa.

No.	Nama	Masa Jabatan
1.	Fasa'aro Laia, S.Pd	27 Desember 2012 s.d 14Mei 2013
2.	Bazatulo Laia S.Pd	15 Mei 2013 s.d 22 September 2014
3.	Martinus Halawa S.Pd	22 September 2014 s.d 15 Juni 2015
4.	Drs. Sawato Lombu	15 Juni 2015 s.d 22 November 2016
5.	Sekhinafao Giawa	22 November 2016 s.d Janauari 2019
6.	Foanoita Halawa	Januari 2019 s.d 5 Janauari 2022
7.	Rozama Nduru, SST	5 Janauari 2022 s.d 9 Oktober 2023
8.	Elizama Waruwu, S.Pd	9 Oktober 2023 s.d 10 Juli 2024
9.	Foarota Waruwu, S.Pd,MA	15 Juli 2024 s.d 23 September 2024
10.	Foarota Waruwu, S.Pd,MA	23 September 2024 s.d Sekarang

Sumber : Dokumen Kecamatan Hilisalawa'ahe, 2025

4.1.2 Visi Dan Misi

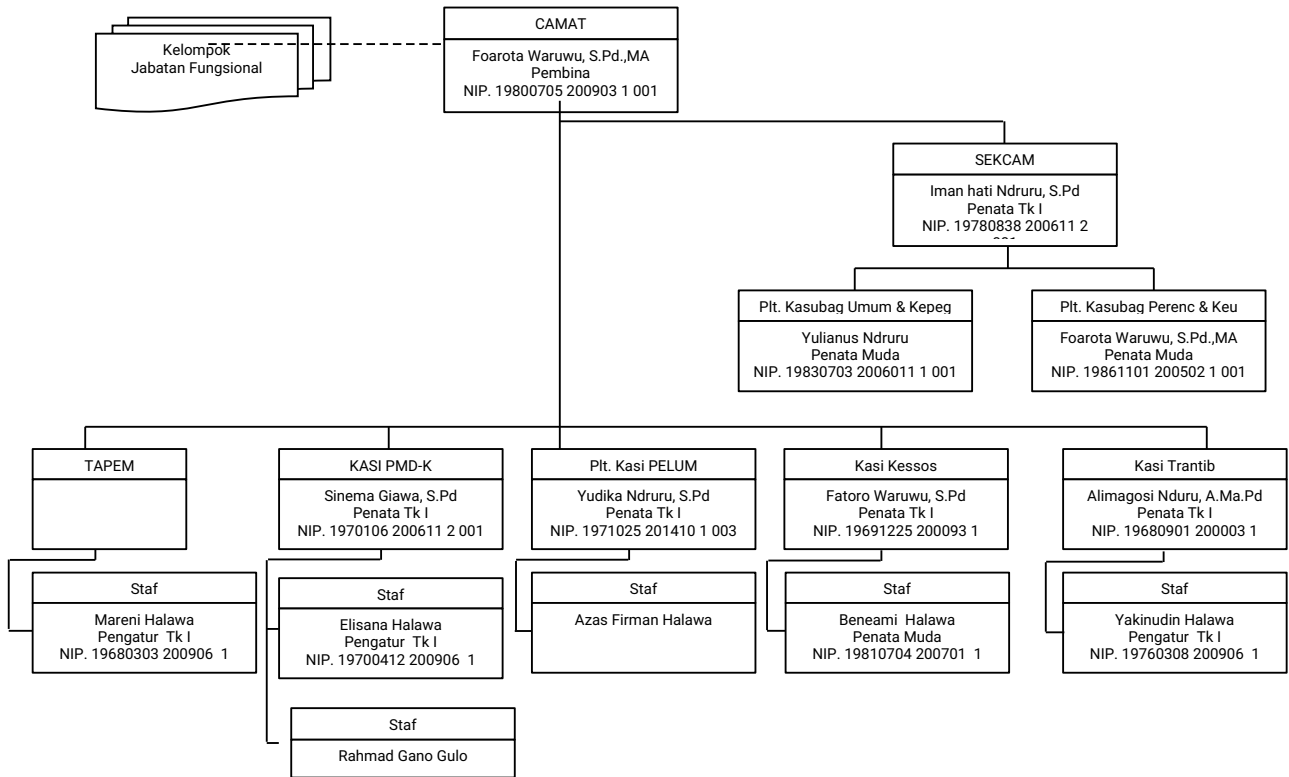
Visi:

Mewujudkan Kecamatan Hilisalawa'ahe sebagai wilayah yang unggul, berdaya saing, dan berkualitas, dengan pelayanan publik yang efisien, inklusif, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Misi:

- a. Memberikan pelayanan publik yang berkualitas, cepat, dan mudah diakses untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- b. Mengembangkan infrastruktur dan sarana yang mendukung pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan keamanan wilayah kecamatan.

4.1.3 Struktur Organisasi



4.2 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan, khususnya menjelaskan Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada pegawai Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, usia, pendidikan terakhir, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 7 orang yaitu: pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.1

**Identitas Informan Pegawai Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe
Kabupaten Nias Selatan**

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Iman Ndruru, S.Pd	Sekcam	Informan kunci
2	Sinema Giawa, S.Pd	Kepala seksi Pemdes	Informan Utama
3	Alimagosi Halawa, A.Ma.,Pd	Kepala seksi ketentraman dan ketertiban umum	Informan Utama
4	Fatoro Waruwu, S.Pd	Kepala seksi Kessos	Informan Utama
5	Yakinudin Halawa	Staf Kantor Kecamatan	Informan tambahan
6	Mareni Halawa	Staf Kantor Kecamatan	Informan tambahan

7	Rahmat Gano Gulo	Staf Kantor Kecamatan	Informan tambahan
---	------------------	-----------------------	-------------------

Sumber: Dokumen Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, 2025

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan telah dilaksanakan secara umum sesuai dengan kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kegiatan rutin administrasi, pelayanan publik, serta koordinasi antar-perangkat desa dijalankan sesuai dengan rencana tahunan. Indikator kinerja, antara lain penyusunan laporan bulanan, pelayanan administrasi masyarakat, dan pelaksanaan musrenbang kecamatan, sebagian besar telah tercapai, yang menunjukkan efektivitas pelaksanaan layanan administrasi kependudukan yang lebih terstruktur serta peningkatan efektivitas koordinasi antar-desa. Keberhasilan ini didorong oleh komitmen aparatur dan partisipasi aktif masyarakat.

Ibu Iman Hati Ndruru, S.Pd (Sekretaris Camat) mengatakan bahwa:

Perencanaan kinerja Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe umumnya berjalan sesuai sasaran, tapi ada beberapa program SDM belum optimal akibat keterbatasan anggaran, pelatihan, dan partisipasi pegawai. Kendala utama meliputi SDM terbatas, pemanfaatan teknologi kurang maksimal, dan koordinasi lintas unit minim.
(Wawancara pada 14 Juli 2025)

Senada dengan penyampaian Bapak Sinema Giawa, S.Pd. (Kepala Seksi Pemdes) menuturkan bahwa:

Perencanaan kinerja tahunan terlaksana dengan baik, terutama pelayanan administrasi kependudukan dan koordinasi lintas desa, berkat komitmen aparatur dan partisipasi masyarakat. Akan tetapi, program peningkatan SDM dan digitalisasi layanan publik masih terbatas oleh anggaran, fasilitas, dan tenaga teknis, sehingga dibutuhkan strategi perencanaan dan dukungan anggaran

yang lebih proporsional.
(Wawancara pada 14 Juli 2025)

Dengan terdapat beberapa program perencanaan kinerja yang belum terlaksana secara optimal, terutama terkait dengan pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dan digitalisasi layanan publik. Faktor penghambat meliputi keterbatasan anggaran, minimnya fasilitas pendukung seperti perangkat teknologi dan jaringan internet yang memadai, serta keterbatasan tenaga teknis yang kompeten di bidang teknologi informasi. Mengakibatkan, partisipasi pegawai dalam proses perencanaan masih terbatas, sehingga perencanaan belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan riil di lapangan.

Yakinudin Halawa (Staf Kantor Kecamatan) menjelaskan bahwa:

Perencanaan kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe pencapaiannya bervariasi, terutama pada pelayanan administrasi kependudukan, koordinasi pemerintahan desa, dan program rutin kecamatan, hanya sebatas efisiensi layanan.
(Wawancara pada 14 Juli 2025)

Secara keseluruhan, capaian perencanaan kinerja bervariasi masih terbatas. Keberhasilan pada program rutin dan pelayanan administrasi menandakan efisiensi serta ketepatan waktu dalam pelaporan administrasi, sedangkan hambatan pada pengembangan SDM dan inovasi digital masih tahap perbaikan untuk perencanaan pada periode mendatang. Oleh karena itu, diperlukan strategi perencanaan yang adaptif, koordinasi lintas unit yang lebih optimal, serta alokasi anggaran yang proporsional untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program secara konsisten.

4.3.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe dilakukan dengan berlandaskan indikator yang telah ditetapkan

dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan, Standar Pelayanan Minimal (SPM), dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Evaluasi kinerja mencakup dimensi kuantitatif, seperti volume dan ketepatan penyelesaian layanan administrasi, tingkat kehadiran, serta disiplin pegawai, dan dimensi kualitatif, meliputi akurasi, inovasi, kemampuan pemecahan masalah, kolaborasi tim, serta kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Pendekatan ini memungkinkan penilaian yang lebih objektif terhadap realisasi tugas dan tanggung jawab pegawai, sekaligus memberikan informasi yang dapat diverifikasi melalui laporan kegiatan, absensi, dan umpan balik dari masyarakat.

Alimagosi Halawa, A.Ma., Pd (Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum) mengucapkan bahwa:

Pengukuran kinerja berdasarkan indikator SKP mencakup target kerja terukur, kehadiran, kedisiplinan, dan capaian nyata, yang cukup objektif karena berbasis data kuantitatif. Namun, pendekatan ini lebih menekankan kuantitas daripada kualitas, sehingga evaluasi komprehensif yang juga mempertimbangkan inovasi, kemampuan problem solving, kerjasama tim, dan kontribusi layanan diperlukan untuk memberikan gambaran kinerja pegawai yang utuh dan mendukung pengembangan SDM yang tepat sasaran.
(Wawancara pada 15 Juli 2025)

Mareni Halawa (Staf Kantor Kecamatan) juga mengatakan:

Pengukuran kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe dilakukan berdasarkan indikator SKP dan rencana kerja tahunan, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Penilaian objektif dilakukan melalui realisasi tupoksi, laporan kegiatan, absensi, dan umpan balik masyarakat.
(Wawancara pada 15 Juli 2025)

Dalam hal pengukuran kinerja saat ini masih menghadapi sejumlah keterbatasan. Sistem evaluasi kuantitatif yang ada belum sepenuhnya menyeluruh dan konsisten, sementara penerapan Key Performance Indicators (KPI) belum diimplementasikan secara optimal untuk seluruh pegawai.

Akibatnya, capaian kerja individu sulit dibandingkan secara objektif, dan aspek kualitas pekerjaan cenderung kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan evaluasi yang lebih komprehensif, yang mengintegrasikan indikator kuantitatif dan kualitatif, agar pengukuran kinerja mencerminkan pencapaian nyata pegawai secara utuh, mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan menjadi dasar yang kokoh dalam perumusan strategi pengembangan organisasi yang lebih efektif.

4.3.3 Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan manajemen kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe memberikan dampak yang beragam terhadap semangat dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kejelasan target kerja dan pembagian tugas yang terstruktur membantu pegawai memahami peran serta tanggung jawabnya, sehingga menciptakan arah, fokus, dan tujuan dalam bekerja, yang berkontribusi positif terhadap motivasi, khususnya bagi pegawai dengan komitmen tinggi terhadap pelayanan publik.

Hal ini ditegaskan oleh Ibu Iman Hati Ndruru, S.Pd (Sekretaris Camat) bahwa:

Pelaksanaan manajemen kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe memengaruhi semangat dan motivasi pegawai, dengan target dan pembagian tugas yang jelas menciptakan arah dan fokus kerja. Kendala seperti minimnya penghargaan, kurangnya tindak lanjut evaluasi, dan terbatasnya pelatihan membuat sebagian pegawai merasa kontribusinya belum diapresiasi. Peningkatan sistem penghargaan, evaluasi, dan pengembangan kapasitas diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.

(Wawancara pada 16 Juli 2025)

Sejalan dengan Bapak Fatoro Waruwu, S.Pd (Kepala Seksi Kessos Informan Utama) mengungkapkan bahwa:

Pengukuran kinerja SKP mencakup target kerja, kehadiran,

kedisiplinan, dan capaian nyata, dengan evaluasi kuantitatif dan kualitatif untuk mendukung pengembangan SDM.

(Wawancara pada 16 Juli 2025)

Pelaksanaan manajemen kinerja masih menghadapi beberapa kendala yang memengaruhi semangat kerja, seperti kurangnya penghargaan terhadap kinerja baik, tidak adanya tindak lanjut evaluasi yang konkret, serta terbatasnya pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga sebagian aparatur merasa kontribusi mereka belum diapresiasi secara proporsional. Peningkatan sistem penghargaan, tindak lanjut evaluasi yang lebih terstruktur, dan pengembangan kapasitas pegawai melalui pelatihan menjadi langkah strategis untuk meningkatkan motivasi kerja dan efektivitas pelaksanaan manajemen kinerja.

4.3.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Program pengembangan diri bagi pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan masih bersifat terbatas, baik dari sisi kuantitas maupun kontinuitas pelaksanaan. Beberapa pegawai telah mengikuti kegiatan pelatihan teknis, bimbingan teknis (bimtek), atau sosialisasi program yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah maupun instansi vertikal. Namun, partisipasi dalam program-program tersebut belum merata dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi individu.

Menurut Iman Hati Ndruru, S.Pd (Sekretaris Camat), menjelaskan bahwa:

Program pengembangan pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe masih terbatas, belum merata, dan kurang terstruktur, sehingga belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kompetensi individu maupun terukur efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kegiatan pengembangan kompetensi dan pencapaian kinerja pegawai yang diharapkan.

(Wawancara pada 17 Juli 2025)

Selain itu, monitoring kinerja dilakukan secara berkala, terutama setiap triwulan dan pada akhir tahun. Evaluasi dilakukan oleh atasan langsung dan menjadi dasar dalam penyusunan laporan kinerja tahunan, sebagaimana dijelaskan oleh Rahmat Gano Gulo, Staf Kantor Kecamatan. Berucap:

Proses monitoring dan evaluasi masih memiliki ruang untuk perbaikan agar lebih sistematis dan tidak sekadar bersifat formalitas.

(Wawancara pada 17 Juli 2025)

Selanjutnya Bapak Mareni Halawa (Staf Kantor Kecamatan) juga menyampaikan

Proses monitoring dan evaluasi kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe dilakukan secara rutin melalui laporan harian, bulanan, dan tahunan yang dikaji oleh atasan langsung, dengan mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan indikator kinerja dalam rencana kerja kecamatan.

Secara ilmiah, situasi ini mengindikasikan bahwa fungsi monitoring dan evaluasi kinerja perlu diperkuat. Monitoring yang efektif tidak hanya menilai pencapaian target kerja, tetapi juga harus mencakup pemetaan kebutuhan kompetensi, perencanaan pengembangan yang spesifik, serta evaluasi dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Evaluasi yang terstruktur memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, menyesuaikan program pengembangan, dan merumuskan strategi peningkatan kapasitas SDM secara berkelanjutan. Dengan demikian, penguatan sistem monitoring dan evaluasi kinerja berperan penting dalam memastikan bahwa setiap pelatihan atau program pengembangan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai secara individual maupun organisasi.

4.3.5 Pengembangan Kinerja

Program pengembangan diri bagi pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan masih tergolong terbatas, baik dari segi kuantitas maupun kontinuitas pelaksanaan. Beberapa pegawai memang telah mengikuti pelatihan teknis, bimbingan teknis (bimtek), maupun sosialisasi program yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah atau instansi vertikal.

Sesuai dengan yang disampaikan Ibu Iman Hati Ndruru, S.Pd (Sekretaris Camat) mengatakan bahwa:

Program pengembangan pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe masih terbatas, tidak merata, dan kurang terstruktur, sehingga belum disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi individu maupun terukur efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja.
(Wawancara pada 18 Juli 2025)

Dalam program-program tersebut belum merata sehingga tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensi. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam akses terhadap pengembangan kapasitas, yang berpotensi menimbulkan disparitas kemampuan antarpegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Bapak Sinema Giawa, S.Pd (Kepala Seksi Pemdes) juga menabahkan bahwa:

Program pengembangan diri pegawai, seperti pelatihan dan bimbingan teknis, masih terbatas. Beberapa pegawai memperoleh manfaat untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme, namun perlu pelaksanaan yang merata, sistematis, dan berkelanjutan agar seluruh pegawai dapat berkembang dan berkontribusi maksimal.
(Wawancara pada 18 Juli 2025)

Ini juga disampaikan Fatoro Waruwu, S.Pd (Kepala Seksi Kessos) bahwa:

Program pengembangan diri pegawai masih terbatas dan perlu dilaksanakan secara merata dan berkelanjutan agar seluruh pegawai dapat berkembang dan meningkatkan

kinerja.
(Wawancara pada 18 Juli 2025)

Selain itu, program pengembangan tersebut belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi masing-masing individu. Tidak adanya perencanaan pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan menyebabkan sebagian pegawai tidak memiliki rencana pelatihan tahunan yang jelas. Lebih lanjut, belum terdapat mekanisme evaluasi yang sistematis untuk menilai efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai setelah mengikuti program. Situasi ini mengindikasikan bahwa pengembangan SDM saat ini masih bersifat ad hoc dan belum berbasis analisis kebutuhan kompetensi, sehingga kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja secara nyata menjadi terbatas.

Secara interpretatif, kondisi ini menegaskan perlunya pendekatan manajemen pengembangan SDM yang lebih sistematis dan terencana, mencakup identifikasi kebutuhan kompetensi, penjadwalan pelatihan yang berkelanjutan, serta evaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja individu dan organisasi. Implementasi strategi pengembangan yang terstruktur diharapkan dapat meningkatkan kapasitas pegawai secara merata, mengoptimalkan produktivitas, serta mendukung pencapaian target kinerja organisasi secara konsisten.

4.3.7 Prestasi

Di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan prestasi kerja menonjol, terutama dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif dalam pelayanan kepada masyarakat, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung jawab. Prestasi tersebut memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja, karena menjadi

teladan dan dorongan bagi rekan kerja lainnya untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka dalam pelayanan publik.

Ibu Iman Hati Ndruru, S.Pd (Sekretaris Camat) mengatakan bahwa:

Beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe menunjukkan prestasi menonjol dalam ketepatan tugas, inisiatif layanan, dan adaptasi sistem kerja, yang secara positif mendorong rekan lain meningkatkan kinerja.

(Wawancara pada 22 Juli 2025)

Lanjut Bapak Sinema Giawa, S.Pd (Kepala Seksi Pemdes) mengatakan bahwa:

Penghargaan formal seperti sertifikat dan insentif belum rutin diberikan, namun apresiasi non-material seperti ucapan terima kasih dan pengakuan dalam rapat efektif meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai. Untuk dampak yang lebih signifikan dan adil, diperlukan sistem penghargaan formal, terukur, dan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

(Wawancara pada 22 Juli 2025)

Secara formal, penghargaan bagi pegawai berprestasi dalam bentuk sertifikat, insentif, atau bentuk apresiasi lainnya belum diberikan secara rutin dan terstruktur. Meskipun demikian, apresiasi non-material, seperti ucapan terima kasih secara lisan dari atasan atau pengakuan atas kinerja dalam forum rapat kerja, telah menjadi bentuk penghargaan yang cukup efektif dalam mendorong semangat kerja. Pengakuan semacam ini memberikan rasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Secara interpretatif, kondisi ini menunjukkan perlunya sistem penghargaan yang lebih formal, terukur, dan berkelanjutan. Penerapan mekanisme penghargaan yang konsisten dapat memastikan keadilan bagi seluruh pegawai,

memotivasi pegawai berprestasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya, serta menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.3.8 Penghargaan

Di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, penghargaan terhadap kinerja pegawai tidak hanya berbentuk apresiasi langsung, tetapi juga terkait dengan peluang pengembangan karier dan peningkatan jabatan. Peluang promosi atau rotasi jabatan sebagian besar bergantung pada penilaian kinerja oleh atasan, pemenuhan kriteria administratif dan kompetensi, serta kebijakan formasi dari pemerintah kabupaten. Meskipun kinerja yang baik menjadi faktor penting dalam pertimbangan promosi, peluang tersebut tidak selalu langsung atau proporsional, karena masih harus bersaing dengan pegawai lain yang juga menunjukkan prestasi.

Bapak Yakinudin Halawa (Staf Kantor Kecamatan) mengatakan bahwa:

Peluang promosi jabatan ada, tetapi terbatas dan bergantung pada formasi serta kebijakan instansi. Kinerja baik menjadi pertimbangan, meski tidak selalu berbanding lurus dengan kesempatan promosi, sehingga pegawai tetap menjaga konsistensi dan dedikasi untuk membuka peluang karier di masa depan.

(Wawancara pada 23 Juli 2025)

Bapak Mareni Halawa (Staf Kantor Kecamatan) memaparkan:

Saat ini belum ada peningkatan jabatan secara langsung yang saya peroleh sebagai hasil dari kinerja, namun saya merasa bahwa menunjukkan kinerja yang baik tetap penting untuk membangun reputasi profesional.

(Wawancara pada 23 Juli 2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan jabatan secara langsung belum banyak diperoleh sebagai konsekuensi dari pencapaian kinerja. tetapi, pegawai tetap memandang penting untuk mempertahankan konsistensi, dedikasi, dan tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai upaya membangun reputasi profesional. Secara interpretatif, hal ini menunjukkan bahwa penghargaan berbasis karier di kantor kecamatan masih bersifat tidak langsung dan bersandar pada mekanisme seleksi, rotasi, atau mutasi yang ditetapkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, penguatan sistem penghargaan yang lebih transparan dan terukur diharapkan dapat memberikan motivasi yang lebih konkret bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sekaligus membuka peluang pengembangan karier yang lebih jelas dan berkelanjutan.

4.3.9 Tanggung jawab

Sebagai aparatur di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, tanggung jawab terhadap target kinerja yang telah ditetapkan dipandang sebagai amanah jabatan dan bagian integral dari kontribusi individu dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Target kinerja tidak hanya merupakan angka atau formalitas administratif, tetapi mencerminkan komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, setiap tugas dilaksanakan secara tepat waktu, efisien, dan sesuai standar mutu yang ditetapkan, dengan tetap menjalin koordinasi bersama atasan maupun rekan kerja ketika menghadapi kendala, seperti keterbatasan sumber daya atau tingginya beban kerja.

Ibu Iman Hati Ndruru, S.Pd (Sekretaris Camat) mengatakan bahwa:

Rasa tanggung jawab penuh terhadap target kinerja yang ditetapkan sebagai bagian dari amanah jabatan dan kontribusi terhadap pelayanan publik, dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, sesuai kualitas, serta berkoordinasi dengan atasan atau rekan kerja bila

menghadapi kendala.

(Wawancara pada 24 Juli 2025)

Rahmat Gano Gulo (Staf Kantor Kecamatan)

menyampaikan:

Memikul tanggung jawab penuh terhadap target kinerja yang ditetapkan, yang bukan sekedar angka atau formalitas administratif, melainkan mencerminkan komitmen dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik secara optimal.

(Wawancara pada 24 Juli 2025)

Kesadaran akan tanggung jawab ini juga terkait dengan pengembangan karier, termasuk peluang promosi jabatan yang dibuka melalui mekanisme seleksi berjenjang sesuai regulasi pemerintah kabupaten. Dalam mekanisme tersebut, kinerja pegawai menjadi aspek utama yang dinilai, selain kompetensi, integritas, dan rekam jejak profesional. Dengan mempertahankan konsistensi pencapaian target, menunjukkan performa optimal, serta aktif berkontribusi dalam berbagai kegiatan organisasi, pegawai memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh promosi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan organisasi akan aparatur yang kompeten, berintegritas tinggi, dan mampu mendorong keberhasilan pelayanan publik secara efektif dan efisien.

4.3.10 Kemajuan

Kemajuan kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan dapat dilihat dari peningkatan efektivitas pelayanan administrasi, koordinasi antar-perangkat desa, serta kepatuhan dalam penyusunan laporan rutin. Beberapa indikator kemajuan menunjukkan adanya peningkatan, seperti ketepatan waktu penyelesaian tugas, peningkatan partisipasi pegawai dalam program-program kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses administrasi.

Menurut Bapak Mareni Halawa, Staf Kantor Kecamatan,

menyatakan bahwa:

Kemajuan terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta meningkatnya koordinasi antarbagian dalam pelaksanaan program rutin.
(Wawancara pada 25 Juli 2025)

Sementara itu, Bapak Fatoro Waruwu, S.Pd, Kepala Seksi Kessos, menyampaikan bahwa:

Meskipun terjadi kemajuan, beberapa kendala seperti keterbatasan anggaran dan kapasitas SDM masih membatasi optimalisasi kinerja, terutama dalam pengembangan program inovatif dan pelayanan masyarakat yang lebih cepat.
(Wawancara pada 25 Juli 2025)

Secara interpretatif, kemajuan yang dicapai menegaskan perlunya strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan, mencakup perbaikan sistem perencanaan, pelatihan pegawai, pemanfaatan teknologi, serta mekanisme monitoring dan evaluasi yang lebih efektif. Dengan demikian, kemajuan kinerja tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan publik dan profesionalisme aparatur secara keseluruhan.

4.3.11 Tugas Utama

Tugas utama pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan mencakup pelaksanaan administrasi pemerintahan, koordinasi antar-perangkat desa, pelayanan publik, serta pengawasan ketertiban dan keamanan masyarakat. Tugas-tugas tersebut menjadi kerangka kerja yang mendasari pencapaian target kinerja dan efektivitas layanan kepada masyarakat.

Menurut Iman Hati Ndruru, S.Pd (Sekretaris Camat), menegaskan bahwa:

Pelaksanaan tugas utama menekankan pentingnya konsistensi, akurasi administrasi, dan kolaborasi antarunit kerja untuk memastikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Sinema Giawa, S.Pd (Kepala Seksi Pemdes)

menambahkan bahwa:

Tugas utama juga mencakup pendampingan dan koordinasi dengan perangkat desa dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan desa.

(Wawancara pada 28 Juli 2025)

Sementara itu, Alimagosi Halawa, A.Ma., Pd (Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum) memaparkan bahwa:

Tugas utama bagian ketertiban dan keamanan fokus pada pengawasan ketentraman masyarakat, penanganan konflik lokal, serta koordinasi dengan aparat keamanan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif.

(Wawancara pada 28 Juli 2025)

Secara interpretatif, penjabaran tugas utama tersebut menunjukkan bahwa setiap bagian memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja kecamatan secara menyeluruh. Keterpaduan pelaksanaan tugas administratif, pembangunan desa, dan pemeliharaan ketertiban menjadi fondasi penting bagi tercapainya efektivitas pelayanan publik, peningkatan profesionalisme aparatur, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.4 Hasil Pembahasan

4.4.1 Evaluasi manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe sebagai sumber data dalam pengumpulan data bahwa Evaluasi manajemen kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Evaluasi ini dilakukan melalui pemantauan rutin terhadap pelaksanaan tugas berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan dan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Penilaian dilakukan secara berkala melalui laporan harian, bulanan, serta

evaluasi tahunan oleh atasan langsung. Dengan adanya sistem evaluasi ini, pimpinan dapat menilai sejauh mana pegawai menjalankan tugas sesuai harapan, serta memberikan umpan balik yang diperlukan.

Dengan pelaksanaan evaluasi yang konsisten akan memberikan gambaran yang akurat mengenai perkembangan kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Selain itu, mekanisme evaluasi harus transparan dan adil agar dapat diterima dengan baik oleh seluruh staf. Dengan begitu, hasil evaluasi akan lebih mudah diterapkan dalam bentuk kebijakan atau program peningkatan kinerja dan motivasi kerja.

Manajemen kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam tata kelola organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe di Kabupaten Nias Selatan. Melalui penerapan manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa seluruh pegawai bekerja sesuai dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2023:78), manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Evaluasi terhadap manajemen kinerja menjadi langkah penting untuk mengetahui sejauh mana kebijakan dan praktik yang diterapkan telah mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal. Di lingkungan kerja pemerintahan, proses ini juga menyangkut akuntabilitas dan pelayanan publik yang lebih efektif.

Evaluasi manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa kinerjanya dihargai dan mendapatkan umpan balik yang

konstruktif cenderung menunjukkan peningkatan semangat kerja serta loyalitas terhadap instansi. Di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, evaluasi ini menjadi kunci untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat atau mendukung semangat kerja para staf, seperti sistem penghargaan, beban kerja, serta hubungan antarpegawai

4.4.2 Faktor – faktor dalam meningkatkan motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai di setiap instansi pemerintahan tidak hanya saja meliputi berbagai aspek kesejahteraan pegawai, seperti pemberian insentif, tunjangan, serta jaminan sosial, menjadi salah satu pendorong utama semangat kerja. Akan tetapi. Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai Kecamatan Hilisalawa'ahe, ada beberapa faktor utama yang sangat perlu diperhatikan yaitu:

- a. Kepemimpinan yang adil dan inspiratif
 gaya kepemimpinan yang mampu memperlakukan semua pegawai secara adil tanpa pilih kasih, serta memberikan contoh atau teladan positif yang menginspirasi. Pemimpin seperti ini tidak hanya memberi perintah, tetapi juga membimbing, memotivasi, dan menghargai kontribusi setiap anggota tim. Kepemimpinan yang adil dan inspiratif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja pegawai.
- b. Lingkungan kerja yang transparan dan harmonis
 Merujuk pada suasana kerja yang terbuka, jujur, dan saling menghormati antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan. Transparansi berarti setiap kebijakan, tugas, dan penilaian dilakukan secara jelas dan terbuka, sedangkan keharmonisan menciptakan rasa aman, nyaman, dan kolaboratif di tempat kerja. Lingkungan seperti ini akan mendorong kerja sama yang sehat dan

meningkatkan kepuasan kerja.

- c. Pengakuan hak serta kesempatan untuk berkembang.
penghargaan terhadap hak-hak pegawai seperti cuti, gaji, tunjangan, dan rasa aman dalam bekerja, serta pemberian peluang untuk meningkatkan kapasitas diri. Kesempatan untuk berkembang bisa berupa pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi jabatan. Ketika pegawai merasa dihargai dan diberi ruang untuk tumbuh, motivasi dan loyalitas kerja mereka akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2023:117), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam diri pegawai, yaitu”:

► Faktor intern, terdiri dari:

1. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal”:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

► Faktor ekstern, terdiri dari;

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Supervisi yang baik Fungsi

supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

3. Adanya jaminan pekerjaan

setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi juga menjadi faktor penting dalam manajemen kinerja. Pengakuan terhadap prestasi kerja, baik dalam bentuk pujian, insentif, maupun promosi, dapat memberikan dorongan positif kepada pegawai untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, sistem sanksi yang adil bagi pelanggaran atau kelalaian juga diperlukan agar tercipta disiplin kerja. Keseimbangan antara penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara konsisten akan mendorong pegawai untuk mempertahankan kinerja optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi antara atasan dan bawahan. Hubungan kerja yang terbuka, dialogis, dan didasarkan pada saling menghargai dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Ketika pegawai merasa pendapat mereka didengar dan mendapat umpan balik yang konstruktif, mereka akan lebih termotivasi untuk berkembang. Dalam hal ini, supervisi rutin dan evaluasi berkala sangat berperan dalam membangun interaksi yang positif di tempat kerja.

Secara keseluruhan, keberhasilan manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe ditentukan oleh berbagai faktor yang saling mendukung, seperti kejelasan tujuan, sistem penghargaan dan sanksi, serta komunikasi yang efektif. Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara tepat dan berkelanjutan akan menciptakan budaya kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, penguatan manajemen kinerja perlu menjadi prioritas strategis dalam

peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di tingkat kecamatan.

4.4.3 Upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe sebagai sumber data dalam pengumpulan data bahwa salah satu upaya penting yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan indikator-indikator berbasis *Key Performance Indicators* (KPI) yang sesuai dengan tugas dan fungsi setiap jabatan. Dengan adanya indikator yang jelas dan kuantitatif, proses penilaian akan lebih adil, transparan, dan dapat dibandingkan antarpegawai. Evaluasi juga perlu dilaksanakan secara rutin dan disertai umpan balik yang membangun, agar pegawai dapat mengetahui kekuatan serta aspek yang perlu ditingkatkan.

Dari hasil kesimpulan wawancara dari informan menyatakan bahwa optimalisasi manajemen kinerja untuk meningkatkan motivasi kerja harus dilakukan secara menyeluruh, mencakup:

- a. Perencanaan yang jelas melalui target kinerja,
Merupakan proses penetapan tujuan dan sasaran kerja yang terukur, spesifik, dan realistis agar setiap pegawai mengetahui apa yang harus dicapai. Target kinerja yang jelas membantu menciptakan arah dan fokus dalam menjalankan tugas. Dengan adanya perencanaan yang baik, pegawai akan lebih termotivasi karena mereka memahami tanggung jawab serta ukuran keberhasilan mereka.
- b. Pengawasan dan evaluasi yang manusiawi melalui umpan balik rutin. proses monitoring dan penilaian kinerja pegawai

yang dilakukan secara adil, terbuka, dan penuh penghargaan terhadap upaya yang telah dilakukan. Evaluasi yang manusiawi tidak hanya menilai hasil, tetapi juga memperhatikan kondisi pegawai serta memberikan umpan balik secara rutin untuk mendorong perbaikan dan pengembangan diri. Pendekatan ini membangun hubungan kerja yang saling percaya dan mendorong motivasi intrinsik.

c. Penguatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan.

Mengacu pada upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai melalui program pelatihan, workshop, seminar, atau pendidikan lanjutan. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai akan merasa dihargai dan diberdayakan, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan kerja dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dengan optimalisasi manajemen kinerja merupakan langkah strategis untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya di lingkungan pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan. Manajemen kinerja yang efektif akan menciptakan kejelasan dalam tugas, mendorong pencapaian individu dan organisasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya yang terarah dan berkelanjutan agar sistem ini mampu berfungsi secara maksimal dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Maruli (2020,:58), "Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.