

Optimalisasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi

Akhmad Suhri^{1✉}, Muhammad Firdaus², Suwignyo Widagdo³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi kinerja pegawai dan upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dimana data akan dianalisis secara deskriptif yang berasal dari hasil wawancara, catatan, dan hasil pengamatan penulis. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yakni observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Pendekatan analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan penelitian ini meliputi kredibilitas data, dependabilitas dan konfirmabilitas. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan optimalisasi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara berkala untuk memberikan umpan balik yang membangun. Digitalisasi administrasi dan teknologi informasi meningkatkan efisiensi kerja serta akurasi data. Dukungan kesejahteraan, seperti fasilitas kesehatan dan tunjangan finansial, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas pegawai. Upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah dilakukan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk memantau perkembangan dan memberikan umpan balik yang membangun. Penerapan sistem reward dan punishment, termasuk Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), meningkatkan disiplin dan motivasi kerja.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Optimalisasi Kinerja Pegawai dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to determine and analyze the organizational commitment of employee performance and efforts to improve employee performance in employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Banyuwangi Regency. This study uses a qualitative descriptive approach where the data will be analyzed descriptively from the results of interviews, notes, and observations of the author. The sampling technique in this study uses the Purposive sampling technique. Data collection techniques in this study, namely observation, interviews, literature studies and documentation. The data analysis approach in this study uses data reduction, data presentation and drawing conclusions. The validity of this study includes data credibility, dependability and confirmability. Based on the results of the data analysis, it shows that organizational commitment and optimization of employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Banyuwangi Regency have been running well. This can be proven by the evaluation of employee performance

carried out periodically to provide constructive feedback. Digitalization of administration and information technology increases work efficiency and data accuracy. Welfare support, such as health facilities and financial benefits, creates a harmonious work environment and increases employee loyalty. Efforts to improve employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Banyuwangi Regency have been carried out systematically, directed and sustainably. This can be proven by Performance Evaluation conducted periodically to monitor developments and provide constructive feedback. The implementation of a reward and punishment system, including Employee Income Allowance (TPP), increases work discipline and motivation.

Keywords: *Organizational Commitment, Employee Performance Optimization and Employee Performance.*

Copyright (c) 2025 Akhmad Suhri

✉ Corresponding author :

Email Address : suhrikalper@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan peran manusia sebagai pelaku dalam organ perusahaan terutama manajemen sehingga perlu di tingkatkan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat vital dalam sebuah organisasi dan keberadaannya tidak dapat dipisahkan, baik dalam konteks institusi maupun perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sebagai suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, berkarakter baik, memiliki pengetahuan luas, dan mampu menjalin kerja sama dengan rekan sejawat maupun atasan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan. Pengelolaan SDM menjadi hal yang krusial agar mereka dapat berperan sebagai penggerak dan penentu arah organisasi, sekaligus sebagai pelaksana keberlangsungan operasional perusahaan secara berkelanjutan. Dengan pengelolaan yang tepat, sumber daya manusia akan memiliki daya saing yang kuat di tengah dinamika dunia kerja.

Pemberdayaan masyarakat merupakan suatu proses untuk meningkatkan kapasitas masyarakat agar mereka mampu berperan aktif dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan program pembangunan di lingkungannya sendiri. Proses ini dilakukan melalui kegiatan pembelajaran yang diarahkan pada pengembangan kapasitas, yang pelaksanaannya harus disesuaikan dengan kondisi, karakteristik, dan potensi lokal karena setiap komunitas memiliki keunikan tersendiri. Dalam konteks pemerintahan daerah, pembentukan perangkat daerah dalam bentuk organisasi didasarkan pada urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, baik yang bersifat wajib maupun pilihan. Namun, tidak semua urusan pemerintahan harus ditangani oleh organisasi yang terpisah. Urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh seluruh tingkat pemerintahan daerah, yakni Provinsi, Kabupaten, dan Kota. Sementara itu, urusan pemerintahan yang bersifat pilihan hanya dapat dijalankan oleh daerah yang memiliki potensi khas yang dapat dikembangkan guna mendukung pelaksanaan otonomi daerah secara optimal.

Komitmen organisasi menjadi suatu topik yang menarik untuk dikaji karena memiliki peran penting dalam menentukan hubungan individu dengan tempat kerja atau organisasinya. Komitmen organisasi sebagai sikap maupun perasaan yang

dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan instansi tempat bekerja dengan sepenuh hati. Komitmen ini mencakup keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan aktif individu demi kepentingan organisasi, serta loyalitas yang tinggi sebagai bentuk pernyataan keterikatan pegawai terhadap organisasinya (Sianipar & Haryanti, 2014).

Kurangnya perhatian instansi pemerintah terhadap pentingnya pengelolaan (SDM) dapat berakibat pada menurunnya kualitas kinerja pegawai, bahkan memicu keputusan sejumlah pegawai untuk meninggalkan instansi tempat mereka bekerja. Dalam hal ini, komitmen terhadap organisasi menjadi faktor krusial yang harus dimiliki setiap individu agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, mematuhi ketentuan yang berlaku, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Namun, kondisi ideal ini sering kali tidak sejalan dengan realitas yang terjadi. Masih banyak ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, ini mencerminkan lemahnya komitmen terhadap organisasi. Pelanggaran-pelanggaran tersebut meliputi kedisiplinan pegawai yang datang terlambat dan jam kerja yang tidak sesuai atau bekerja kurang dari jam kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu, penggunaan jam kerja, dimana jam kerja digunakan untuk hal lain diluar tugas pekerjaan.

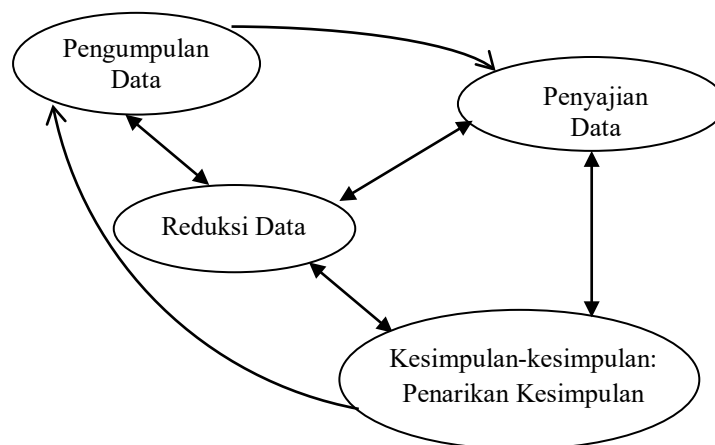
Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui berbagai strategi, seperti pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai, penegakan disiplin melalui sanksi, pemberian reward dan punishment, studi banding antarinstansi, serta evaluasi rutin dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai (Muridan et al., 2020). Upaya peningkatan kinerja pegawai Disporawisata diawali dengan penelusuran terhadap berbagai faktor penyebab belum optimalnya kinerja, yang meliputi identifikasi, analisis, dan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Proses ini dilanjutkan dengan pemecahan masalah guna mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Selain itu, penelitian juga mempertimbangkan karakteristik biografis dan pribadi, persepsi terhadap pegawai, hasil kerja, serta evaluasi kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Faktor individu, organisasi, dan psikologis termasuk sumber motivasi dan tingkat kejenuhan kerja juga turut dianalisis sebagai bagian dari penilaian komprehensif (Setyarini et al., 2021).

Optimalisasi kinerja pegawai merupakan perhatian utama bagi seluruh instansi dan organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang baik dipandang sebagai aset strategis, karena pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kesimpulan penelitian mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pengawas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara masih perlu dioptimalkan, dan hal tersebut memerlukan pengawasan langsung dari kepala dinas. Upaya ini bertujuan untuk memastikan tercapainya hasil kerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan temuan tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai optimalisasi kinerja pegawai melalui pendekatan kualitatif dengan teknik purposive sampling (Kairupan & Tampi, 2021).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dimana proses analisis data dilakukan secara deskriptif berdasarkan hasil wawancara, catatan lapangan, dan hasil observasi langsung oleh peneliti. Data yang terkumpul akan dianalisis secara sistematis untuk memberikan gambaran yang mendalam mengenai fokus penelitian, yaitu optimalisasi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang objektif mengenai kondisi nyata di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat merepresentasikan situasi aktual secara akurat.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling, dengan kriteria informan yang meliputi Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kasubag Umum dan Kepegawaian, serta pegawai PNS yang telah bekerja minimal lima tahun di instansi tersebut. Penelitian ini menerapkan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Ketiga metode ini digunakan secara saling melengkapi guna memperoleh data yang akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan analisis interaktif, dalam analisis interaktif peneliti akan menganalisis secara mendalam dengan mendeskripsikan dan mengkaji, kemudian menginterpretasikan dengan menggunakan metode MDAP (*manual data analysis procedure*) atas apa yang disampaikan oleh responden penelitian.



Gambar 1. Komponen-komponen Analisis Data : Model Interaktif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi memiliki peran strategis dalam memberdayakan masyarakat serta meningkatkan kapasitas aparatur desa guna mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan. Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, dinas ini memiliki tugas utama dalam merancang, mengimplementasikan, serta mengevaluasi kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan memperkuat tata kelola pemerintahan desa. Selain itu, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga menjalankan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah,

termasuk dalam penyediaan bimbingan teknis, fasilitasi program pembangunan desa, serta pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan responden pada penelitian tergambar bahwa dalam suatu instansi pemerintah, efektivitas dan efisiensi kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan modernisasi dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya optimalisasi kinerja pegawai menjadi langkah penting dalam mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui loyalitas pegawai terhadap instansi, kepatuhan terhadap peraturan, serta dedikasi dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan serta memiliki semangat kerja yang tinggi.

Dalam aspek optimalisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya secara efektif, pemanfaatan teknologi dalam administrasi, serta peningkatan kompetensi pegawai telah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi. Pemanfaatan teknologi dalam administrasi, seperti digitalisasi sistem pengelolaan data dan penggunaan aplikasi berbasis teknologi informasi, telah membantu mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi data, serta meminimalkan potensi kesalahan administratif. Selain itu, optimalisasi sumber daya melalui pengalokasian tugas yang tepat sesuai dengan kompetensi pegawai telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, peningkatan kapasitas pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pegawai telah memiliki keterampilan dasar yang memadai, tantangan pekerjaan yang terus berkembang memerlukan peningkatan keterampilan yang lebih spesifik dan berkelanjutan. Pelatihan yang terarah dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, seperti pelatihan manajemen administrasi desa, penggunaan teknologi informasi, serta penguatan keterampilan komunikasi dan kepemimpinan, akan membantu pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan secara lebih profesional dan kompeten.

Berdasarkan informasi dan pendapat informan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi serta upaya optimalisasi dalam berbagai aspek operasional dan manajerial. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dalam menjalankan tugasnya, memiliki loyalitas terhadap instansi, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, berbagai upaya optimalisasi, seperti peningkatan efisiensi kerja, penerapan teknologi informasi, serta pembagian tugas yang lebih terstruktur, turut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai.

1. Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi

Dgn Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah berjalan dengan baik, ditandai dengan adanya kerja sama tim yang solid serta kolaborasi yang efektif antar bidang dalam pencapaian kinerja. Informasi dari Kasubbag Penyusunan Program menegaskan bahwa koordinasi dan kerja sama antar pegawai sudah cukup baik dan mendukung optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Senada dengan hal tersebut, Kepala Dinas juga menekankan bahwa tingkat komitmen organisasi dapat diukur dari keberhasilan pelaksanaan tugas masing-masing pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas tersebut mencerminkan tingginya komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan optimalisasi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah berjalan dengan baik. Kerja sama tim yang solid, disiplin dalam menjalankan tugas, serta motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan organisasi. Selain itu, pemanfaatan teknologi dan pengelolaan sumber daya yang efektif telah meningkatkan produktivitas pegawai. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti peningkatan koordinasi antarbagian dan penguatan pelatihan pegawai secara berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kapasitas pegawai, memperbaiki sistem kerja, serta membangun komunikasi yang lebih efektif agar kinerja organisasi dapat semakin optimal dalam mendukung pemberdayaan masyarakat dan desa di Kabupaten Banyuwangi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah berjalan dengan baik, yang berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Alim (2015), Muridan et al. (2020), Kairupan & Tampi (2021), dan Pusparani (2022) yang menyimpulkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai di berbagai instansi belum berjalan secara optimal. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah perbedaan konteks organisasi, kebijakan internal, serta strategi manajerial yang diterapkan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kerja sama tim yang solid, disiplin pegawai, serta pemanfaatan teknologi telah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan, termasuk evaluasi kinerja secara berkala dan pelatihan pegawai, telah membantu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah dilakukan melalui berbagai strategi yang sistematis dan terarah. Berbagai langkah telah diterapkan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk mengoptimalkan potensi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Fokus utama dalam peningkatan kinerja ini meliputi evaluasi kinerja secara berkala, penguatan hubungan kerja antarpegawai dan pimpinan, pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta peningkatan kesejahteraan pegawai. Optimalisasi kinerja pegawai di instansi ini sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi, yang mencerminkan dedikasi dan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai, semakin besar pula kontribusi mereka terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah dilakukan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan. Strategi utama yang diterapkan meliputi evaluasi kinerja secara berkala, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penguatan hubungan kerja dan komunikasi, pemberian reward dan punishment, optimalisasi sistem kerja dan koordinasi antarbagian, serta peningkatan kesejahteraan dan fasilitas kerja pegawai. Dengan penerapan strategi yang tepat serta adanya dukungan penuh dari seluruh elemen organisasi, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat secara optimal. Peningkatan kinerja pegawai ini akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dalam menjalankan program pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa di Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian, tujuan pembangunan daerah dapat tercapai dengan lebih efisien dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat besar bagi masyarakat secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyarini et al. (2021) dan Azizah (2021) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja pegawai merupakan langkah strategis dalam mengidentifikasi permasalahan serta menentukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal. Evaluasi yang dilakukan secara berkala memungkinkan organisasi untuk menilai pencapaian pegawai, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyusun strategi pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja telah diterapkan secara efektif di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi, yang kemudian diikuti dengan berbagai langkah peningkatan seperti pelatihan, pemberian penghargaan, serta penerapan sistem reward dan punishment. Hal ini membuktikan bahwa evaluasi kinerja bukan hanya sebagai bentuk penilaian terhadap pegawai, tetapi juga sebagai alat untuk mendorong perbaikan yang berkelanjutan guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Rattu et al. (2022) dan Wahyuni (2023) yang mengungkapkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai belum berjalan secara optimal. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam penerapan strategi peningkatan kinerja, seperti kurangnya evaluasi yang sistematis, minimnya pelatihan bagi pegawai, serta lemahnya koordinasi antarbagian dalam organisasi [8,9]. Berbeda dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah mengimplementasikan berbagai strategi peningkatan kinerja secara terstruktur dan berkelanjutan. Upaya seperti evaluasi berkala, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penguatan komunikasi dan hubungan kerja, serta penyediaan fasilitas dan

kesejahteraan pegawai telah dilakukan secara konsisten, sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai dengan menegaskan bahwa evaluasi kinerja yang diikuti dengan langkah perbaikan yang tepat dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan pegawai yang lebih produktif dan profesional. Temuan ini juga menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja dapat berhasil apabila didukung oleh kebijakan yang jelas, komitmen dari pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi telah menunjukkan progres yang signifikan. Komitmen organisasi tercermin dalam penerapan sistem evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala, yang bertujuan untuk memberikan umpan balik konstruktif dan memantau perkembangan pegawai. Pemanfaatan teknologi digital dalam administrasi turut meningkatkan efisiensi kerja dan akurasi data, sedangkan pelaksanaan pelatihan terstruktur berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Selain itu, penerapan sistem reward and punishment, termasuk pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), berdampak positif terhadap disiplin serta motivasi kerja aparatur. Kerja sama tim dan komunikasi internal berjalan secara efektif, meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam hal koordinasi antarbagian. Dukungan organisasi dalam bentuk fasilitas kesehatan, tunjangan finansial, dan lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan loyalitas dan semangat kerja pegawai. Dengan demikian, upaya optimalisasi kinerja yang dilakukan telah berlangsung secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan.

Referensi :

- Alim, M. (2019). Optimalisasi kinerja unit pelaksana tingkat daerah Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Majene (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Azizah, S. N. (2021). Optimalisasi kinerja aparatur sipil negara terhadap sistem shift kerja sebagai dampak dari pandemi Covid-19 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
- Kairupan, R. A., & Tampi, J. R. (2021). Optimalisasi kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan pasca terbentuknya unit pelaksana teknis daerah (UPTD) Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. *Agri-Sosioekonomi*, 17(2 MDK), 419-430.
- Muridan, S., Syaflan, M., & Nugroho, M. A. S. (2020). Upaya optimalisasi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Pusparani, A. (2022). Optimalisasi kinerja organisasi perangkat daerah dalam pembangunan zona integritas untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik: Studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi kinerja bidang sosial budaya dan pemerintahan dalam perencanaan pembangunan: Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa.

GOVERNANCE, 2(1).

- Setyarini, A., Suprihanto, J., & Wikaningtyas, S. U. (2021). Optimalisasi kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Kebumen (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Sianipar, A., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV.X. *Jurnal Psikodemensia*, 13(1), 98-114.
- Wahyuni, S. (2023). Optimalisasi kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kendal (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).