



Juhanperak  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **IMPLEMENTASI SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR CAMAT KUANTAN HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

***Kusmayendi***

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jalan Gatot Sibroto KM 7 Kebun Nenas Jake Teluk Kuantan  
Email:andivj@gmail.com

### ***ABSTRACT***

*The development of human resources is very much needed in the position and role of carrying out and completing government tasks and continuing development in the context of achieving community welfare and achieving national goals. In the preamble to the 1945 Constitution, the national objectives have been stated, namely to protect the entire Indonesian nation, and all the spills of Indonesia and to promote public welfare, to educate the nation's life and to participate in implementing world order based on independence, eternal peace and social justice. This national goal will be carried out well if it is achieved and implemented in a planned and sincere manner. Public Service Law Number 25 of 2009, concerning public services. It is stated that every employee must provide the best possible service to the community. In accordance with Government Regulation Number 46/2011 concerning Assessment of Civil Servant Work Performance and Perka BKN Number 1/2013 concerning Implementation Provisions of Government Regulation Number 46/2011 concerning Civil Servant Job Performance Assessment, PNS are required to prepare Employee Work Goals (SKP) as the basis for evaluating employee work performance. . The aim is to ensure the objectivity of civil servant coaching which is carried out based on the work performance system, while the Employee Performance Targets (SKP) are plans and performance targets that must be achieved by employees within the assessment period which are tangible and can be measured and agreed upon by the employees and their superiors. This type of research is qualitative by using interview, documentation, and observation data collection methods. With the method of analysis, namely data collection, data processing, and conclusion. Based on the results of research in the field regarding the Work Target of Employees for State Civil Apparatus at the Kuantan Hilir Sub-district Office, Kuantan Singingi Regency has been going quite well*

***Keywords: SKP, ASN***

### ***ABSTRAK***

*Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan kedudukan dan peranannya untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas pemerintah dan melanjutkan pembangunan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, serta mencapai tujuan nasional. Dalam pembukaan UUD 1945 telah tercantum tujuan nasional ialah melindungi segenap bangsa Indonesia, dan seluruh tumpah dara Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional ini akan terlaksana dengan baik apabila dicapai dan dilaksanakan dengan terencana, dan sungguh-sungguh. Undang-Undang Pelayanan Publik Nomor 25 tahun 2009, tentang pelayanan publik. Dinyatakan bahwa setiap*



*pegawai harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sesuai dengan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dengan metode analisa yaitu pengumpulan data, pengolahan data, dan pengambilan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan tentang Sasaran Kerja Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan cukup baik*

**Kata Kunci : SKP, ASN**

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan kedudukan dan peranannya untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas pemerintah dan melanjutkan pembangunan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, serta mencapai tujuan nasional. Dalam pembukaan UUD 1945 telah tercantum tujuan nasional ialah melindungi segenap bangsa Indonesia, dan seluruh tumpah dara Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional ini akan terlaksana dengan baik apabila dicapai dan dilaksanakan dengan terencana, dan sungguh-sungguh.

Dengan adanya pembinaan dan pendidikan serta pelatihan yang dilakukan, seorang pegawai tentu akan mempunyai kemampuan sumber daya manusia untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab serta menyelesaikan suatu pekerjaan yang diembannya. Dan dengan pembinaan itu juga, dapat mengantisipasi terjadinya banyak kesalahan dalam setiap pekerjaan dan dapat meningkatkan keterampilan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mengatur bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang harus di jauhi oleh setiap pegawai negeri sipil. Adapun PP No.53.2010 itu menyatakan antara lain:

1. Mentaati ketentuan jam kerja.
2. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
3. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat terhadap bidang dan tugasnya masing-masing.
4. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai disiplin kerja pegawai

Menurut PP tersebut, setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam stuktur organisai dan Tata Kerja (SOTK). SKP



merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai awal 2014 ini ditiadakan. Penilaiannya diharapkan lebih komprehensif dibandingkan dengan DP3, penilaian prestasi kerja ini berbeda dengan DP3.

Namun pada kenyataannya dilapangan masih banyak pegawai negeri sipil yang belum begitu bisa membuat dan mengisi laporan kinerja tersebut kepada atasannya, dilapangan, salah satunya adalah beberapa orang pegawai pada Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (Skp) Pada Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”**

### **1.1. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi?

### **1.2. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

### **1.3. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

- (1) Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Negara khususnya berkaitan Kinerja Aparatur Sipil Negara, utamanya adalah di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi
- (2) Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah dan Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, dalam mengembangkan kinerja Aparatur Sipil Negara

## **2.1 Landasan Teori**

### **2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara**

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa latin *ad* dan *ministrare*, yang berarti “membantu, melayani, dan memenuhi”. Di Indonesia disebut Administrasi dari dua bahasa yang berbeda dengan makna yang berbeda pula. Yaitu, yang pertama *administratie* dari bahasa Belanda, yang berarti tata usaha dalam arti sempit. Kemudian secara istilah, yaitu manajemen akan kegiatan-kegiatan organisasi. Yang kedua *administration* yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu proses kegiatan usaha kerja sama sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Dengan demikian ada beberapa hal yang terdandung dari pengertian administrasi, yaitu, sekelompok orang, kegiatan, kerja sama, tujuan, dan efisien.

### **2.1.2 Teori/Konsep Organisasi**

Organisasi merupakan manifestasi solidaritas mekanik, yaitu bahwa organisasi didasarkan atas persamaan, sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan dalam memajukan institusi, kemampuan partisipasi aktif sehingga memungkinkan



dan terbuka jalan kearah perluasan keahlian serta keterampilan. Setiap karyawan mampu menguasai bidang-bidang tugas atau pekerjaan lain yang bertujuan membantu karyawan bila terjadi pemutusan hubungan kerja atau tiba masa pensiun atau pengurangan tenaga kerja atau dorongan untuk diversifikasi usaha-usaha lain melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 1.3.2.1.3 Penilaian Kinerja

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

#### 1.4. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam kesatuan kerja pemerintah pelaksanaannya adalah pegawai negeri sipil merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi atau organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pengembangan pegawai dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

#### Teori Implementasi

Van Meter dan Van Horn (dalam Wahab2006:65) mengatakan bahwa implementasi merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintahan atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Sebenarnya kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

### Kerangka Pemikiran

Implementasi Sasaran Kerja Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor  
Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi



Indikator:

1. Pengalaman
2. Keperibadian
3. Kemampuan

*Hadari Nawawi (2006:34)*

Terciptanya pelaksanaan sasaran kerja



pegawai bagi ASN di Kantor Camat  
Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi



**Sumber : Modifikasi peneliti 2020**

### **2.3 Hipotesis**

Diduga Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi belum terimplementasi

### **2.4 Defenisi Operasional**

Untuk memudahkan dalam menganalisa penelitian ini, maka berikut ini dijelaskan konsep yang digunakan sebagai acuan penelitian ini.

**a.** Adapun yang akan diteliti dalam penelitian ini mengenai Akuntabilitas dan Transparansi Pelayan Publik di Kantor Camat Kuantan Hilir Seberang Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **b. Kinerja**

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu penyelesaian kerja kedinasan yang dikerjakan oleh para pegawai kantor camat dalam pencapaian tujuan sesuai pedoman yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Dengan indikator kinerjanya: pengalaman, keperibadian, dan kemampuan.

#### **b. Pengalaman**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

#### **c. Keperibadian**

Keperibadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Keperibadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

#### **d. Kemampuan**

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dan dapat juga diartikan sebagai sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan adalah skill yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.



## 2.5 Konsep Operasional

| No | Judul   | Indikator           | Ket |
|----|---|---------------------|-----|
|    | <b>Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (Skp) Bagi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi</b> | <b>Keperibadian</b> |     |
|    |   | <b>Pengalaman</b>   |     |
|    |   | <b>Kemampuan</b>    |     |

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kaitan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif untuk menjelaskan dan menggambarkan mengenai Analisis Kinerja Birokrasi Dalam pelayanan publik di Kantor Camat Kuantan Hilir Seberang Kabupaten Kuantan Singingi dengan fenomena yang ada di lapangan, dengan peneliti sendiri sebagai instrumen kunci, menggunakan tehnik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan angket, yang mana hasil dari penelitian ini akan lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

### 3.2 Informan

Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.

| NO            | Informan         | Jumlah    | Persentase  |
|---------------|------------------|-----------|-------------|
| 1             | Camat            | 1         | 100%        |
| 2             | Sekretaris Camat | 1         | 100%        |
| 3             | Pegawai          | 16        | 100%        |
| <b>Jumlah</b> |                  | <b>18</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Data Olahan 2021

### 3.3 Sumber Data

#### 3.3.1 Data Primer

Data Primer adalah data pokok atau data yang diperoleh langsung dari responden, data yang dibutuhkan adalah data tentang Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh sebagai data pendukung dalam penelitian ini, data ini didapat atau diketahui dari Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

### 3.4. Fokus Penelitian



Menurut Moleong (2007,17) dalam penelitian kualitatif hal yang harus diperhatikan adalah masalah dan fokus penelitian. Fokus memberikan batasan dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data, sehingga dengan batasan ini peneliti akan fokus memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

### **3.5. Lokasi Penelitian**

Menurut Moleong (2007) mendefinisikan lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Yang menjadi Lokasi penelitian ini adalah Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Seperti diungkap Easterberg (dalam Sugiyono,2011:15) wawancara yaitu merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai beberapa informan yang dianggap sebagai informan kunci.

#### **3.6.2 Dokumentasi**

Yang dimaksud dengan dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

#### **3.6.3 Observasi**

Observasi digunakan untuk memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan secara sistematis pada obyek penelitian.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Menurut Bodgan & Biklen dalam Moleong (2007) analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah milihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

#### **3.7.1 Reduksi Data (*reduction data*).**

#### **3.7.2 Penyajian Data (*Data Display*).**

#### **3.7.3 Penarikan Kesimpulan.**

**Hasil Penelitian dan Pembahasan tentang Analisis Kinerja Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Camat Kuantan Hilir Seberang Kabupaten Kuantan Singingi**



## **Hasil Penelitian dan Pembahasan tentang Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi**

Untuk mengetahui bagaimana implementasi Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, maka peneliti menggunakan teori Hadari Nawawi, 2006:34 yang menjelaskan pengukuran keberhasilan implementasi dapat dilihat dari proses ditentukan dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan program sesuai dengan yang telah ditentukan yaitu melihat pada action program dari individual proyek dan kedua apakah tujuan program tersebut tercapai. Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi mengacu kepada 3 Indikator. Terdapat 3 indikator sebagai tolak ukur dalam keberhasilan dari implementasi sasaran kerja tersebut yaitu, pengalaman, keperibadian, dan kemampuan. Oleh karena itu penulis akan membuat hasil penelitian serta pembahasan berdasarkan indikator penelitian tersebut:

### **Indikator Pengalaman**

Dari beberapa pertanyaan yang telah diberikan dan dipertanyakan kepada informan, terkait indikator pertama yaitu pengalaman, dapat diambil beberapa analisa diantaranya adalah bahwa kalau dilihat dari pengalaman dan lama waktu bekerja bagi seorang pegawai itu sudah dengan lama dan mumpuni, artinya semua pegawai yang ada pada kantor Camat Kuantan hilir Kabupaten Kuantan Singingi tersebut sudah cukup baik bila dilihat dari indikator pengalaman bekerjanya, hal ini bisa tercermin dari durasi lama bekerja, dan juga bisa dilihat dari rata-rata usia para pegawai yang semua pegawainya berumur diatas 40 tahun. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dilihat dari indikator pengalaman, berdasarkan hasil wawancara dan analisa peneliti dilapangan itu hasilnya sudah cukup baik.

### **Indikator Keperibadian**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan terhadap indikator keperibadian dalam melaksanakan sasaran kerja pegawai bagi Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, yang mana semua pegawai dan pimpinan telah menunjukkan keperibadian yang baik, terutama dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap dan etika yang ditunjukkan oleh seluruh pegawai dengan pegawai dan antar pegawai dengan pimpinan atau atasa di kantor. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk indikator keperibadian sudah cukup baik berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di lapangan

### **Indikator Kemampuan**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan dilapangan, memang setiap pegawai memiliki keterampilan masing-masing sesuai dengan bidangnya. Dan setiap pegawai tidak memiliki keterampilan yang sama, tetapi





memiliki keterampilan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Memang berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan terkait dengan perbedaan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai memang benar adanya. Hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan dan kreativitas yang dilakukan oleh pegawai memang tidak sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Hal ini bisa dilihat dari aktivitas pegawai setiap hari kerjanya, ada yang keterampilannya bidang pelayanan, bidang teknologi, bidang kemasyarakatan, bidang keagamaan, bidang pendidikan, dan bidang-bidang yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan dan hasil observasi peneliti dilapangan, terkait indikator kemampuan terhadap implementasi sasaran kerja pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi memang sudah bisa dikatakan cukup baik. Hal ini dikarenakan setiap pegawai sudah memiliki kemampuan untuk melaksanakan setiap pekerjaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai itu masing-masing, dan setiap pekerjaan dan tugas dan tanggung jawab mereka dapat dikerjakan seseuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Maka dengan demikian, merujuk kepada hasil wawancara peneliti dengan informan dilapangan dan hasil analisa peneliti terhadap aktivitas di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, yang dilihat dari semua indikator terhadap implementasi sasaran kerja pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi itu sudah dapat dikatakan cukup baik pelaksanaannya. Dilihat dari tiga indikator sebagai tolak ukur pelaksanaannya yaitu pengalaman, keperibadian, dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai kantor camat Kuantan hilir Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik, sehingga setiap pekerjaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan setiap hari kerja pegawai itu sendiri. Sehingga hasil akhir dari penelitian yang peneliti lakukan setelah turun langsung ke lapangan, maka dapat di ketahui untuk Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan cukup baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti ketika melaksanakan penelitian dan pembahasan yang berdasarkan teori yang ada, maka dapat diketahui dan disimpulkan secara seksama bahwa Implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dan terlaksana dengan cukup baik.

### **Saran**

dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dilapangan, maka untuk kebaikan kita semua pihak kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, maka disini peneliti memberikan beberapa saran dan masukan yang bersifat membangun, dan sarannya adalah sebagai berikut:



1. Setiap pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) agar lebih meningkatkan lagi kreativitasnya dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor tersebut.
2. Kepada pihak terkait, agar menambah jumlah pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
3. Setiap pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) agar meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmadi, Abu dan Cholid Nurboko. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfa Beta.
- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Dantes, nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Dewi, Irra Chrisyanti, 2011, *Pengantar Ilmu Administrasi*. PT Prestasi Jakarta, Pustakaraya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Inu kencana Syafiie, 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Bandung, PT Refika Aditama
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kencana Safi'i, Inu, 2003. *Sistem Administrasi Republik Indonesia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kencana, Syafiie Inu, 2006, *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Kencana, Syafiie Inu, 2003, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Bandung, Bumi Aksara.
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi* CV. Pustaka Setia
- Kumorotomo, Wahyudi, 2001, *Etika Administrasi Negara*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2005. *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas* : Bumi Pusaka



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

- Manulang, 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University  
Max Webber dalam Kumorotomo dengan bukunya (2005:82). *Etika Administrasi Negara*:RajaGrafindo
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ordway Tead Disadur oleh Drs. HE.Rosyidi, 2002, *Organisasi dan Management*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Retno Sunu Astuti, 2014. *Penguatan Governance dan Kelembagaan dalam meningkatkan daya saing bangsa*. Semarang. UNDIP
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi, 2005. *Formulasi Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistio, Eko Budi, dan Rahayu Sulistiowati. 2015. *Azas-azas Manajemen*. Bandar Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja (AURA).
- Sutrisno, Edi. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Tresiana, Novita. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandar Lampung: Universitas Lampung