

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Mursidi¹, M. Husaini², Arpandi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: imursidi20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Danau Panggang, Kabupaten Hulu Sungai Utara, mengungkapkan sejumlah masalah atau fenomena, antara lain: rendahnya produktivitas kerja yang terlihat dari penumpukan tugas dan penyelesaian yang lambat, fasilitas kantor yang kurang memadai seperti komputer dan printer yang sering rusak, sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan kepada masyarakat, serta ketidaksesuaian jam kedatangan pegawai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebagian pegawai sering datang terlambat setelah pukul 08:00 WITA, menyebabkan masyarakat harus menunggu lama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja PNS di Kantor Kecamatan Danau Panggang, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan tipe deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan menggunakan *purposive sampling* yang melibatkan 12 informan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan *conclusion drawing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja PNS di Kantor Kecamatan Danau Panggang masih kurang optimal, terutama dalam aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Berdasarkan 10 indikator yang diteliti, ditemukan beberapa masalah, yaitu: pertama, jumlah kesalahan yang masih tinggi; kedua, sarana dan prasarana yang tidak memadai; ketiga, ketepatan waktu yang buruk; keempat, pencapaian target pekerjaan yang rendah; kelima, realisasi pekerjaan yang belum memadai; keenam, disiplin kerja yang rendah; ketujuh, keterlambatan yang sering terjadi; kedelapan, masa kerja yang sudah baik; kesembilan, kemampuan untuk membantu rekan kerja yang baik; dan kesepuluh, penghambatan terhadap rekan kerja yang sudah baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja PNS di kantor ini antara lain adalah faktor penghambat, seperti kekurangan jumlah PNS, keterbatasan peralatan, dan sebagian pegawai yang tinggal jauh dari kantor. Sementara itu, faktor pendukungnya adalah pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugasnya dan saling bekerja sama. Untuk meningkatkan kinerja PNS di Kantor Kecamatan Danau Panggang, disarankan agar Camat Danau Panggang lebih menegakkan disiplin kepada pegawai, serta agar pegawai PNS mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

Research on the performance of Civil Servants (PNS) at the Danau Panggang District Office, Hulu Sungai Utara Regency, revealed a number of problems or phenomena, including: low work productivity which can be seen from the accumulation of tasks and slow completion, inadequate office facilities such as computers and printers that are often damaged, which has an impact on the slow service to the community, and the mismatch of employee arrival times with the predetermined time. Some employees often arrive late after 08:00 am, causing the public to have to wait a long time. The purpose of this study is to analyze the performance of civil servants at the Danau Panggang Subdistrict Office, as well as the factors that influence it. The approach used in this research is qualitative with descriptive type. Data collection techniques were carried out through interviews, observation, and documentation, using purposive sampling involving 12 informants. The data obtained were analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing

techniques. The results showed that the performance of civil servants at the Danau Panggang Subdistrict Office was still less than optimal, especially in the aspects of quality, quantity, work time, and cooperation. Based on the 10 indicators studied, several problems were found, namely: First, the number of errors is still high; second, inadequate facilities and infrastructure; third, poor punctuality; fourth, low achievement of work targets; fifth, inadequate work realization; sixth, low work discipline; seventh, frequent delays; eighth, good tenure; ninth, the ability to help colleagues is good; and tenth, inhibition of colleagues is good. Several factors that affect the performance of civil servants in this office include inhibiting factors, such as the shortage of civil servants, limited equipment, and some employees who live far from the office. Meanwhile, the supporting factors are employees who are responsible for their duties and work together. To improve the performance of civil servants at the Danau Panggang Sub-District Office, it is recommended that the Danau Panggang Sub-District Head enforce discipline on employees, and that civil servants comply with established regulations.

Keyword: Performance, Civil Servants

PENDAHULUAN

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 mengenai pemerintahan daerah menandai dimulainya suatu era baru bagi pengelolaan pemerintahan di tingkat daerah di Indonesia, dengan diterapkannya prinsip *otoritas* daerah. Dalam konteks ini, desentralisasi atau otonomi daerah dipandang sebagai bagian integral dari proses reformasi. Hal ini memberikan kekuasaan kepada pemerintah daerah untuk mengelola dan mengatur wilayahnya masing-masing, berdasarkan aturan hukum yang berlaku.

Pemerintah daerah, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota, memiliki struktur organisasi masing-masing untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Di tingkat kabupaten/kota, salah satu unsur organisasi tersebut adalah kecamatan. Kecamatannya berperan sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dalam menangani berbagai urusan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan layanan untuk masyarakat di wilayah tersebut.

Kinerja adalah elemen krusial dalam menentukan sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, khususnya dalam konteks pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik, pada gilirannya, berfungsi sebagai sarana bagi masyarakat untuk memperoleh hak-hak legal mereka dalam sistem pemerintahan. Agar pelayanan publik dapat terlaksana dengan baik, diperlukan aparat atau pegawai yang dapat bertindak secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dalam hal ini, pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi individu yang terlibat dalam organisasi tersebut, karena manusia sebagai elemen dasar organisasi memiliki peran yang sangat penting. Dalam menjalankan berbagai fungsi untuk kemajuan organisasi, potensi setiap individu sangat dipengaruhi oleh perannya sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi besar, yang menjadi kekuatan utama dalam pengembangan *Aparatur Sipil Negara*. Dengan demikian, kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi dan komitmen individu yang mengelolanya.

Pegawai yang tergolong dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah individu yang memiliki status sebagai bagian dari aparatur negara, dengan tanggung jawab utama untuk menyediakan layanan publik secara profesional, transparan, adil, dan merata dalam pelaksanaan tugas negara yang berhubungan dengan proses pembangunan.

Kinerja dari Aparatur Sipil Negara mencerminkan potensi, upaya, serta peluang yang bisa dievaluasi berdasarkan kompetensi. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang berhubungan langsung dengan tujuan dan pencapaian organisasi.

Tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) mengacu pada pencapaian yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan amanat yang diberikan oleh atasan.

Tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin menuntut profesionalisme dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Kebutuhan terhadap layanan publik yang efisien dan berkualitas semakin meningkat seiring dengan harapan masyarakat yang menginginkan pelayanan yang cepat, akurat, serta dilaksanakan dengan cara yang nyaman dan adil.

Kantor Kecamatan Danau Panggang adalah salah satu lembaga pemerintah yang terletak di wilayah Hulu Sungai Utara, dengan fokus utama dalam memberikan layanan publik kepada warga setempat. Melalui kebijakan *Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)*, kantor ini menyediakan berbagai layanan administratif. Layanan tersebut mencakup pengurusan kartu keluarga, izin mendirikan bangunan (*IMB*), pembuatan surat *despensasi* nikah, surat keterangan pindah, serta surat izin usaha mikro dan kecil.

Tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Kantor Kecamatan Danau Panggang menunjukkan pentingnya kinerja Aparatur Sipil Negara (*ASN*) yang optimal. Untuk memastikan kenyamanan warga dalam mengurus berbagai hal di kantor kecamatan, diperlukan kinerja yang memadai dari para pegawai *ASN*. Keberhasilan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan akan tercapai bila didukung oleh performa *ASN* yang baik.

Menurut *Undang-Undang* No. 53 Tahun 2010, mengenai aturan tentang kedisiplinan kerja, disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil mengacu pada kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mematuhi kewajiban serta menghindari tindakan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau regulasi instansi terkait. Apabila ketentuan ini dilanggar, maka akan dikenakan sanksi disiplin.

Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam *Undang-Undang* Nomor 53 Tahun 2010 mengenai aturan disiplin kerja, setiap Pegawai Negeri Sipil (*PNS*) diwajibkan untuk mampu mematuhi tanggung jawab yang diamanatkan serta menghindari tindakan yang bertentangan dengan peraturan atau hukum yang berlaku di lingkungan kerja. Apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, maka akan ada konsekuensi berupa pemberian *sanctions* disipliner.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Peneliti menemukan beberapa masalah yang menghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Permasalahan dan fenomena yang ada pada Kantor Kecamatan Danau Panggang adalah:

1. Masih rendahnya produktivitas kerja seperti tugas yang tertumpuk dan penyelesaian tergolong lambat. Hal tersebut disebabkan karena keterbatasan sumber daya seperti jumlah pegawai yang tidak mencukupi untuk menangani beban kerja yang ada dan masih kurang lihai para pegawai dalam mengoperasikan komputer. (*Sumber dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kantor Kecamatan Danau Panggang*).
2. Fasilitas pada Kantor Kecamatan Danau Panggang kurang memadai dikarenakan adanya komputer dan printer yang rusak mengakibatkan lambatnya pelayanan kepada masyarakat. (*Sumber dari Daftar Inventaris Kantor Kecamatan Danau Panggang*).
3. Pegawai Negeri Sipil yang masuk ke kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan yang seharusnya masuk kantor jam 08:00 WITA tetapi pegawainya sering masuk di jam 08:00 WITA lewat sehingga masyarakat harus menunggu cukup lama disebabkan oleh pegawai yang datang terlambat datang ke kantor, sedangkan pegawai yang tidak terlambat datang ke kantor tidak mau membantu teman sekerjanya dikarenakan bukan tugas dan kewajibannya dan masih ada pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja seperti berada diwarung atau pergi kepasar dan juga masih adanya pegawai yang pulang lebih dahulu sebelum jam pulang kantor pada jam 16:30 WITA. (*Sumber dari Daftar Hadir Pegawai Kantor Kecamatan Danau Panggang*).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang menarik perhatian peneliti untuk mengangkat judul **“Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara”**.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis memilih pendekatan kualitatif sebagai metode yang digunakan. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti, melalui deskripsi atau gambaran yang mendetail. Pendekatan kualitatif sering dianggap sebagai metode penelitian dalam ilmu sosial yang fokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk kata-kata, baik lisan maupun tertulis, serta tindakan manusia. Peneliti tidak

berupaya untuk mengukur atau menghitung data secara kuantitatif, melainkan lebih mengutamakan pemahaman kontekstual tanpa melibatkan angka-angka. Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan sesuai dengan tujuan penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, tepat, dan berdasarkan fakta permasalahan yang sedang berlangsung.

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu memilih informan berdasarkan tujuan tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari informan yang dipilih secara selektif. Informan tersebut adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai konteks dan kondisi yang menjadi fokus penelitian. Mereka adalah pihak yang paling memahami permasalahan yang sedang diteliti.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai berikut:

1. Wawancara

Metode wawancara yang dimaksud oleh peneliti adalah proses pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara berinteraksi langsung melalui sesi tanya jawab antara peneliti dan responden. Responden yang dimaksud adalah individu-individu yang terkait dengan topik penelitian, dan pertanyaan-pertanyaan yang diberikan terfokus pada permasalahan yang sedang diteliti.

2. Observasi

Observasi merujuk pada teknik pengumpulan data di mana peneliti secara langsung mengamati dan mencatat segala informasi yang terjadi sesuai dengan fakta yang ada selama proses penelitian berlangsung.

3. Dokumentasi

Dalam hal dokumentasi, peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengakses berbagai sumber yang relevan, yang bisa berupa rekaman seperti makalah, buku, surat, arsip, *dalil, hukum-hukum*, hasil penelitian sebelumnya, serta berbagai referensi lain yang dapat mendukung penelitian ini.

Menurut Miles dalam Feny Rita Fiantika, dkk (2022:15) terdapat tiga langkah untuk menganalisis data yaitu:

1. Reduksi data (*Data reduction*)

Reduksi data merupakan proses penyederhanaan, merangkum, memilih hal-hal pokok, mengklasifikasikan memfokuskan pada hal-hal penting dalam tema dan pola yang sama. Data yang telah direduksi akan lebih jelas dalam menggambarkan dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data pada tahapan selanjutnya.

2. Penyajian Data (*Data Disply*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk juraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan lain sebagainya. Penyajian data pada penelitian kualitatif sering menggunakan bentuk teks naratif, yang kadang dilengkapi dengan grafik, matrik, bagan (chart) atau sejenisnya.

3. *Conclusion Drawing (verification)*

Penelitian yang bersifat kualitatif bertujuan untuk menghasilkan penemuan-penemuan baru sebagai hasil dari proses kesimpulan yang diambil. Penemuan tersebut bisa berupa uraian atau

ilustrasi mengenai objek yang sebelumnya keberadaannya masih tidak begitu jelas. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012), penemuan ini dapat berupa gambaran yang lebih terang tentang suatu objek yang awalnya masih samar, atau bisa juga berupa hubungan *causal* atau *interactive*, hipotesis, ataupun *theory*.

Uji Kredibilitas Data maka dibuat uji keabsahan data sebagaimana disimpulkan oleh Sugiyono (dalam Patimah 2017:45) salah satunya uji kredibilitas ialah kesesuaian antara konsep peneliti dengan konsep informan yaitu:

1. Perpanjangan Pengamatan
2. Peningkatan
3. Triangulasi
4. Diskusi dengan Teman Sejawat
5. Analisis Kasus Negatif
6. *Membercheck*.

PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara

Menurut Sedarmayanti (2017:284), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.” Penelitian ini dijelaskan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Miner dalam Sutrisno, (2018:122-125) indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja secara Umum yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merujuk pada tingkat keberhasilan atau seberapa baik seseorang atau organisasi melaksanakan tugas atau tanggung jawab mereka sesuai dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan. Kualitas kinerja mencakup aspek seperti efisiensi, efektivitas, akurasi, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk memenuhi tujuan atau hasil yang diinginkan.

a. Jumlah Kesalahan

Jumlah Kesalahan dalam kinerja merujuk pada total kesalahan atau cacat yang terjadi selama pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan. Ini bisa mencakup berbagai jenis kesalahan, seperti kesalahan prosedural, kesalahan teknis, atau kesalahan manusiawi, yang mempengaruhi kualitas atau hasil dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil Wawancara, dan Observasi peneliti dilapangan Jumlah Kesalahan pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang dapat disimpulkan masih kurang baik karena Jumlah Kesalahan yang dilakukan oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang masih ada terdapat beberapa kali dalam satu bulan, seperti kesalahan pengetikan, datang terlambat maupun pengadministrasiannya.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah peralatan yang bergerak dan umumnya dipakai secara langsung, seperti dalam perkantoran adalah komputer, printer, dl. Sedangkan prasarana penunjang dan umumnya merupakan fasilitas yang tidak bergerak misalnya gedung dan ruangan.

Berdasarkan hasil Wawancara, Observasi dan Dokumentasi dilapangan dapat disimpulkan bahwa Sarana dan Prasarana pada Kantor Kecamatan Danau Panggang

masih kurang baik karena tidak disemua ruangan ada tersedia sarana seperti komputer atau laptop dan printer sehingga mengakibatkan lambatnya penyelesaian tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

c. Ketepatan Waktu

Kedisiplinan dalam hal waktu kerja merujuk pada kehadiran dan dimulainya tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab sesuai dengan rencana atau dalam jangka waktu yang telah disetujui.

Berdasarkan analisis terhadap wawancara dan observasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin waktu pegawai di Kantor Kecamatan Danau Panggang masih perlu diperbaiki. Hal ini disebabkan oleh sebagian pegawai yang masih sering terlambat datang atau tidak hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah volume pekerjaan output, atau hasil yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu. Hal ini bisa mencakup berbagai aspek, seperti jumlah layanan yang diberikan atau jumlah tugas yang diselesaikan. Kuantitas sering kali diukur untuk menilai efisiensi dan produktivitas seseorang atau sebuah tim dalam mencapai target atau tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

a. Target Pekerjaan

Target Pekerjaan adalah hasil akhir yang ingin dicapai melalui proses manajemen atau pertanyaan hasil yang harus diperoleh, perlu dirumuskan dengan pasti. Target Pekerjaan berfungsi sebagai acuan untuk mengukur kinerja, memberikan arah, serta memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi peneliti dilapangan Target Pekerjaan pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang masih kurang baik karena berdasarkan dengan kesepakatan yang telah disepakati disetiap awal tahun target pekerjaan belum tercapai dengan alasan karena keterbatasan sarana atau alat penunjang seperti komputer, laptop dan komputer..

b. Realisasi Pekerjaan

Realisasi Kerja adalah pelaksanaan atau pencapaian dari suatu pekerjaan atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Realisasi Kerja sering kali dievaluasi melalui indikator kinerja untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan standar yang diinginkan dan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil Wawancara, Observasi dan Dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Realisasi Kerja pada Kantor Kecamatan Danau Panggang masih kurang baik karena disetiap bidang pekerjaannya itu ada yang terdapat Realisasi Kerja, jarang terdapat, dan ada yang tidak sama sekali terdapat Realisasi Kerja pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara.

3. Waktu Kerja

Waktu Kerja adalah periode atau durasi dimana seorang pekerja atau karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Waktu kerja itu biasanya ditentukan berdasarkan peraturan atau kesepakatan yang berlaku baik secara hukum maupun kontrak kerja.

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada perilaku, tindakan, dan kebiasaan yang mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerja, baik yang tertulis maupun yang bersifat tidak formal. Ketentuan tersebut mencakup aturan mengenai kehadiran, keterlambatan dalam datang, dan kebiasaan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Danau Panggang, Kabupaten Hulu Sungai Utara, belum optimal. Hal ini tercermin dari perilaku sebagian pegawai yang masih menunjukkan ketidaktepatan waktu dalam hadir ke kantor, serta ada juga pegawai yang sering terlihat berada di luar kantor pada jam kerja yang seharusnya.

b. Keterlambatan

Keterlambatan merujuk pada penggunaan waktu yang tidak sesuai dengan perencanaan awal, yang mengakibatkan terjadinya penundaan atau ketidakselesaian dalam penyelesaian beberapa kegiatan yang seharusnya selesai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Keterlambatan masih kurang baik karena ada pegawai pada Kantor Kecamatan Danau panggang datang terlambat tetapi dengan alasan seperti hujan, banjir, kendaraan mogok/rusak, atau mengantar anak kesekolah, dan lain-lain.

c. Masa Kerja

Masa Kerja adalah jangka waktu seseorang yang sudah bekerja pada suatu kantor, perusahaan, dan lain-lain. Biasanya dihitung sejak tanggal mulai bekerja hingga tanggal terakhir atau saat ini. Masa Kerja sering kali digunakan sebagai acuan untuk menentukan hak-hak karyawan seperti tunjangan, gaji, promosi, atau pensiun.

Berdasarkan hasil Wawancara, Observasi dan Dokumrntasi dapat disimpulkan bahwa Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang sudah baik karena Masa Kerja pegawai sangat bervariasi ada yang baru bergabung dan sudah ada yang sangat lama begabung dan mengabdikan pada Kantor Kecamatan Danau Panggang. Tetapi meskipun berbeda-beda ada yang baru bergabung dan ada yang sudah sangat lama bergabung mereka tetap bisa berinteraksi dan menyesuaikan dengan rekan-rekan kerjanya.

4. Kerja Sama

Kerja Sama adalah suatu bentuk kolaborasi antara dua pihak atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu. Dalam Kerja Sama, setiap pihak berkontribusisesuai dengan kemampuan atau perannya masing-masing untuk mencapai hasil yang lebih baikatau lebih efisiendibandingkan jika mereka bekerja sendiri.

a. Membantu Rekan Kerja

Membantu Rekan Kerja adalah memberikan dukungan atau bantuan kepada kolega dalam melaksanakan tugas, mengatasi masalah atau mencapai tujuan bersama dalam lingkungan kerja. Ini bisa mencakup berbagi pengetahuan, memberikan saran, membantumenyelesaikan pekerjaan yang sulit, atau bahkan memberikan motivasi dan dukungan emosional.

Berdasarkan hasil Wawancara dan Observasi dapat disimpulkan bahwa sudah baik karena pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang selalu saling membantu apabila rekan kerjanya ada yang tidak paham atau ada yang kurang pas. Tetapi juga ada pegawai yang keberatan jika dimintai bantuan karena tugas pribadinya sendiri sudah banyak dan menurutnya tugas yang dimintai bantuan tersebut bukan tanggungjawab dan kewajibannya.

b. Menghambat Rekan Kerja

Menghambat Rekan Kerja merupakan tindakan yang menghalangi atau mengurangi kemampuan rekan kerja untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugasnya. Ini bisa terjadi secara sengaja atau tidak sengaja melalui perilaku, keputusan, atau sikap yang memperlambat kinerja mereka.

Berdasarkan hasil Wawancara dan Observasi dapat disimpulkan bahwa Indikator Menghambat Rekan Kerja sudah baik karena sudah jarang ada pegawai yang menghambat pekerjaan rekan kerjanya. Karena para pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara selalu saling membantu para pegawai atau rekan kerjanya jika ada yang tidak paham atas tugasnya.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang, berikut faktor-faktor ini memiliki pengaruh positif dan mendukung dalam Kinerja Pegawai yaitu:

a. Pegawai yang bertanggung jawab atas tugas-tugasnya

Bertanggung jawab atas tugas-tugas berarti seseorang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya, serta siap menerima konsekuensi dari Tindakan atau hasil yang dihasilkannya. Ini mencakup aspek kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan penuh perhatian, disiplin dan dedikasi, serta mengakui dan memperbaiki jika terjadi kesalahan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas..

Berdasarkan hasil Wawancara dan Observasi dapat disimpulkan bahwa bentuk tanggung jawab semua pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah baik karena setiap kali ada keluhan masyarakat tentang kesalahan pengerjaan tugas para pegawai tersebut sigap untuk bertanggungjawab dan memperbaiki.

b. Pegawai yang saling bekerja sama

Pegawai yang saling bekerja sama merujuk pada individu-individu dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang berkolaborasi secara aktif untuk mencapai tujuan bersama. Mereka tidak hanya fokus pada tugas pribadi, tetapi juga mendukung rekan kerja dengan berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya. Kolaborasi ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, dimana komunikasi yang baik dan rasa saling percaya memungkinkan semua anggota tim bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil Wawancara dan Observasi memang benar para pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara selalu saling membantu rekan kerjanya karena sebagai manusia kita suatu saat akan juga mengalami kesusahan dan mereka akan selalu saling membantu rekan kerjanya.

a. Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang, berikut faktor-faktor ini memiliki pengaruh negatif dan menghambat Kinerja Pegawai yaitu:

- a. Kurangnya Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang
Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang masih terbilang kurang pada kondisi ini dimana jumlah pegawai atau tenaga kerja yang tersedia disuatu organisasi, instansi, atau perusahaan tidak mencukupi untuk menjalankan tugas dan fungsi yang diperlukan..

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dilapangan dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara masih kurang baik karena masih kurangnya pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang dikarenakan sudah ada pegawai yang pensiun, berpindah tempat kerja, dan sudah ada yang meninggal.

- b. Peralatan pekerjaan kurang memadai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang

Peralatan merupakan alat yang dipakai untuk melakukan pelayanan publik seperti melakukan pendataan, pembuatan dokumen dan membuat surat-surat lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dilapangan dapat disimpulkan bahwa sarana pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara masih kurang baik dikarenakan sudah terdapat peralatan sebagai alat penunjang ekerjaan para pegawai yang kurang dan rusak.

- c. Sebagian pegawai yang berdomisili jauh dari Kantor Kecamatan Danau Panggang

Pegawai yang berdomisili jauh dari Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara merujuk pada karyawan yang tinggal atau menetap dilokasi yang cukup jauh atau tidak dekat dengan tempat kantor mereka bekerja. Jarak yang jauh ini dapat mempengaruhi aspek-aspek seperti waktu perjalanan, biaya transportasi, serta kenyamanan dalam bekerja, terutama jika pegawai tersebut harus menghadiri pekerjaan secara langsung di Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara secara rutin.

Berdasarkan Hasil Wawancara dan Observasi peneliti dilapangan sebagian pegawai berdomisili jauh dari Kantor Kecamatan Danau Panggang dapat disimpulkan masih kurang baik karena berdomisili jauh dari Kantor Kecamatan merupakan faktor utama tentang keterlambatan para pegawai untuk datang ke Kantor Kecamatan Danau Panggang hal ini disebabkan seperti perjalanan yang jauh, kecelakaan, kendaraan yang mogok/rusak, atau hujan.

SIMPULAN

Dari hasil kegiatan penelitian yang telah dilakukan peneliti tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari: *Pertama*, pada sub variabel kualitas kurang baik, diketahui dari indikator jumlah kesalahan masih kurang baik karena Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara masih terdapat beberapa kesalahan seperti kesalahan pengetikan dan datang sering terlambat. Untuk Sarana dan Prasarana masih kurang baik karena dilihat dari ruangan kerja masih banyak yang tidak tersedia seperti komputer dan printer sehingga terjadi

keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan pelayanan, sedangkan untuk Ketepatan Waktu juga masih kurang baik karena masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor kecamatan danau panggang kabupaten hulu sungai utara. *Kedua*, pada sub variabel kuantitas kurang baik, hal ini dapat dilihat dari Indikator Target Pekerjaan dan Realisasi Kerja karena untuk Target Pekerjaan berdasarkan dengan kesepakatan yang disepakati setiap awal tahun Target Pekerjaan belum tercapai dengan alasan keterbatasan sarana, Sedangkan Realisasi Kerja kurang baik terjadi karena hanya pada bidang tertentu saja yang ada realisasi kerja bahkan ada tidak ada sama sekali terjadi realisasi. *Ketiga*, pada sub variabel Waktu Kerja kurang baik, hal ini dapat dilihat dari Disiplin Kerja yang masih kurang baik karena masih ada pegawai yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan berada diluar kantor saat jam kerja. Untuk Keterlambatan masih kurang baik karena pegawai saat terlambat selalu memberikan alasan seperti hujan, banjir, motor mogok dan lainnya. Sedangkan untuk Masa Kerja sudah baik karena karena untuk Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara bisa menyesuaikan masa kerjanya baik itu pegawai baru ataupun pegawai lama. *Keempat*, pada sub variabel Kerja Sama sudah baik, dapat dilihat dari Membantu Rekan Kerja dan Menghambat Rekan Kerja, untuk Membantu Rekan Kerja baik karena para pegawai bisa saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan untuk Menghambat Rekan Kerja dikatakan baik karena selalu ada pegawai lain yang siap siaga dalam menhandal jika ada pekerjaan yang belum di selesaikan sehingga tidak menghambat pekerjaan rekan lain.

Faktor Pendukung Pegawai yang bertanggung jawab atas tugas-tugasnya bentuk tanggung jawab pegawai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang sudah baik karena setiap kali ada keluhan masyarakat tentang kesalahan pengerjaan tugas para pegawai tersebut sigap untuk bertanggungjawab dan memperbaiki, Pegawai yang saling bekerja sama sudah baik karena pegawai selalu saling membantu dan bekerja sama satu sama lain, dan apabila ada pegawai yang kesusahan atau ada yang kurang pas pegawai lainnya siap membantu pegawai tersebut. Faktor Penghambat Kurangnya Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Danau Panggang sehingga tidak mencukupi untuk menjalankan tugas dan fungsi yang diperlukan, Peralatan pekerjaan kurang memadai pada Kantor Kecamatan Danau Panggang dikarenakan sudah terdapat peralatan sebagai alat penunjang pekerjaan para pegawai yang kurang dan rusak, dan Sebagian pegawai yang berdomisili jauh dari Kantor Kecamatan Danau Panggang menyebabkan terlambatnya datang kekantor.

DAFTAR PUSTAKA

Gunawan, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5).PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: Alfabeta Bandung.

Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jl. Tandra Raya No. 23 Rawamagun. Jakarta 13220