

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MUARA HARUS KABUPATEN TABALONG

Khairun Nisa¹, Jumaidi², Barkatullah³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: Khairunisa123@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai perlu diukur dan diperhatikan mengingat kinerja pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi, namun pada kantor kecamatan Muara Harus masih terdapat beberapa permasalahan sehingga penelitian ini bertujuan mengetahui tentang kinerja pegawai pada kantor kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian menunjukkan cukup baik hal ini dilihat dari: Variabel Kualitas Kerja dilihat pada indikator ketepatan belum baik, indikator ketelitian belum baik, indikator keterampilan cukup baik, dan indikator keberhasilan cukup baik. Variabel Kuantitas Kerja dilihat pada indikator hasil kerja cukup baik, indikator ketepatan waktu belum baik. Variabel Disiplin dalam bekerja dilihat pada indikator kedisiplinan diri belum baik, indikator disiplin tugas belum baik, indikator taat peraturan belum baik. Variabel Inisiatif dilihat pada indikator mampu mengenali masalah cukup baik, indikator Mengambil tindakan korektif cukup baik, dan indikator mempertanggung jawabkan pekerjaan cukup baik, pegawai memahami betul apa yang menjadi kewajibannya, mempertanggung jawabkan sarana prasarana cukup baik dan indikator mempertanggung jawabkan perilaku kerja cukup baik, Faktor yang mempengaruhi terdiri dari. Faktor pendukung pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan dengan pekerjaannya dan faktor penghambat kurangnya kesadaran pegawai dalam kedisiplinan.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Kantor

ABSTRACT

Employee performance needs to be measured and considered considering that employee performance greatly influences the success of an organization, but in the Muara Harus sub-district office there are still several problems so this study aims to find out about employee performance in the Muara Harus sub-district office, Tabalong Regency and the factors that influence it. The results of the study showed quite good this can be seen from: The Quality of Work variable is seen from the accuracy indicator is not good because, the accuracy indicator is not good, the skill indicator is good enough, and the success indicator is good enough. The Quantity of Work variable is seen from the work results indicator is good enough, the punctuality indicator is not good. The Discipline variable in work is seen from the self-discipline indicator is not good, the task discipline indicator is not good, the obeying the rules indicator is not good. The Initiative variable is seen from the indicator of being able to recognize problems is good enough, the indicator of Taking corrective action is good enough, and the indicator of being responsible for work is good enough, employees understand very well what their obligations are, being responsible for facilities and infrastructure is good enough and the indicator of being responsible for work behavior is good enough, The influencing factors consist of. Supporting factors employees are placed according to the knowledge and educational background they have and inhibiting factors are the lack of employee awareness in discipline.

Keywords: Performance, Employees, Office

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya berkualitas maka perlu usaha dan standar yang harus dicapai dan dituruti oleh organisasi, sebagai bahan acuan agar kinerja pegawainya dapat lebih terarah, terlebih kalau pegawai tersebut melayani masyarakat, saat ini marak sekali fenomena menurunnya krisis kepercayaan masyarakat terhadap aparat pemerintah karena menurunnya kualitas dan kinerja pegawai, sehingga menjadi tugas pemerintah untuk mengevaluasi dan melakukan perbaikan, perlunya perbaikan kinerja yang sungguh-sungguh agar mencapai hasil yang maksimal.

Menurut pendapat As'ad (Syahputra, 2021:1) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan berkualitas apabila pegawai tersebut dapat mencapai standar kinerja yang ada di organisasi. Dan itu dapat dijadikan acuan dalam bekerja. Namun masyarakat masih memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Hasibuan (Syahputra, 2021:1) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja dapat menentukan adanya suatu Pemerintahan yang kuat , stabil dan berwibawa dan didukung aparaturnya Negara yang sempurna. Suatu organisasi akan berhasil apabila mempunyai rencana dan tujuan yang jelas dan mengetahui apa yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan organisasi akan tercapai apabila orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut bekerja sama yang baik untuk mencapai tujuan dan system yang sudah direncanakan secara bersama-sama agar bias mencapai keinginan dan prosedur, disitulah adanya kerja sama yang baik dan kompak didalam melaksanakan sebuah organisasi yang dikerjakan bersama-sama. Terselenggaranya organisasi yang baik pada Era Reformasi ini merupakan prasyarat bagi setiap Pemerintahan Daerah dalam rangka untuk mewujudkan visi dan misi dan tujuan organisasi serta mengakomodasi aspirasi masyarakat. Berkenaan dengan hal tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legitimate sesuai dengan wewenang, tanggung jawab serta tugas pokok dan fungsi masing-masing penyelenggara pemerintahan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Adapun tolak ukur dari keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari pencapaian kinerja pegawainya dengan melihat hasil dan realisasi dari apa yang telah direncanakan dengan kesesuaian dari pelaksanaan segala tugas yang telah diberikan dan diamanahkan sesuai dengan etos kerja, maupun profesionalisme kinerja pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawabnya (Kosasi and Aco, 2023).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur suatu keberhasilan. Dalam upaya

meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan kinerja kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja dapat diukur melalui hasil baik secara kualitas maupun kuantitasnya sebagai tugas dan tanggung jawab, dapat diartikan bahwa kinerja adalah tindakan dari pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh individu maupun tim dalam kurun waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan kontribusi pada suatu perusahaan, kinerja dapat membantun perusahaan untuk mengikat konsumen dan mampu mencapai kepuasan konsumen. Kinerja pegawai akan memengaruhi tujuan pada suatu instansi tertentu. Kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan dan harapan yang kurang baik dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan kerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi, dengan kerja yang baik setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan serta bagi pegawai yang memiliki tingkat kerja yang baik dapat memberikan kontribusi dalam menjalankan aktivitas.

Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah perlu diimbangi dengan peningkatan kinerja yang lebih baik oleh segenap birokrasi. Hal ini mengingat di Era Otonomi Daerah akan terjadi fenomena berbagai macam tuntutan dari seluruh lapisan masyarakat agar supaya birokrasi pemerintah baik dari segi kelembagaan, kinerja dan pelayanan masyarakat dapat melakukan perubahan menuju ke arah perbaikan. Seiring dengan usaha peningkatan kinerja melalui peningkatan SDM pegawai, pengguna dan pemanfaatan teknologi semakin di perlukan sebagai informasi penting terhadap hasil dan kinerja pemerintah.

Namun kinerja pegawai perlu dimanajemen agar memberikan manfaat tidak hanya untuk organisasi namun juga masyarakat dan individu. Agar apa yang dicita-citakan dari organisasi sesuai dengan tujuan tim maupun individu, dengan memperbaiki kinerja pegawai tentunya didukung juga dengan motivasi dari pimpinan dalam meningkatkan komitmen kinerja pegawai, untuk mendukung nilai-nilai inti, dan terus berupaya memperbaiki berbagai prosesnya dengan pelatihan maupun pengembangan diri melalui peningkatan keterampilan, dengan terus berupaya memperbaiki segala sesuatunya secara berkelanjutan dan berkesinambungan secara menyeluruh.

Maka dari itu perlunya penilaian kinerja agar kinerja pegawai lebih terarah dan segala kegiatan yang dilakukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan perperiode dan biasanya akhir tahun, hal ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana kinerja masing-masing pegawai yang nantinya akan dilakukan pengembangan kualitas kerja sesuai dengan jenjang karir agar kinerja pegawai terus mengalami perbaikan dan peningkatan kearah yang lebih baik lagi dan lagi.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk

memberikan kontribusi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi akan meningkat.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja Pegawai yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan observasi sementara di Kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong, penulis menemukan beberapa permasalahan yang masih terjadi, antara lain :

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dengan datang terlambat ke kantor, dan ada juga pegawai yang sudah pulang lebih dulu sebelum jam pulang kerja, sehingga hal tersebut dapat menghambat pelayanan dan tentunya menurunkan tingkat kinerja pegawai pada kantor kecamatan Muara Harus.
2. Masih terdapatnya pegawai yang memberikan pelayanan dengan lambat terhadap masyarakat yang ingin melakukan pelayanan administrasi seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) dan lain-lain, sehingga hal tersebut membuat tingkat kepuasan masyarakat tentu menjadi rendah terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Muara Harus.
3. Adanya sebagian pegawai yang tidak mengetahui tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur negara yang menyebabkan pekerjaan bisa dikerjakan satu orang malah dikerjakan oleh beberapa orang.

Berdasarkan penjabaran penulis kemukakan diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang akan disusun menjadi sebuah skripsi dan dikaji lebih dalam lagi dengan judul **Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong**.

METODE

Dalam peneliti ini penulis menggunakan pendekatan dengan penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi, wawancara, dan juga dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara *purposive sampling* yang informan sebanyak 12 orang. Setelah semua data terkumpul maka akan dilakukan analisis melalui cara reduksi data, serta penyajian data, dan verifikasi untuk penarikan kesimpulan. Dalam proses analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yakni rangkaian data yang telah disusun secara sistematis menurut klasifikasinya dengan member arti terhadap data tersebut menurut kenyataan yang diperoleh di lapangan dan disusun dalam uraian kalimat-kalimat sehingga menjadi benar-benar merupakan jawaban dari permasalahan yang ada. Kemudian disusun suatu kesimpulan atas dasar jawaban dari hasil penelitian tersebut dan selanjutnya disusun saran-saran dari peneliti untuk perbaikan atas permasalahan yang dihadapi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teori aspek penilaian kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (Syahputra, 2021:), diantaranya adalah :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

c. Disiplin dalam bekerja

Disiplin dalam bekerja adalah Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

e. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesediaan Pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual/

a. Ketepatan

Ketepatan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan, tanpa kesalahan, atau dengan cermat (Ichsan, Surianta and Nasution, 2020). Ketepatan juga dapat diartikan sebagai tingkat kemiripan antara hasil pengukuran dengan nilai yang sebenarnya. Indikator ketepatan belum baik karena kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja sehingga mengakibatkan melalaikan pekerjaan kantor yang membuat tugas kantor tidak selesai seperti yang telah di tetapkan sebelumnya.

b. Ketelitian

Ketelitian berkenaan dengan hasil dari pekerjaan yang bebas dari kesalahan karena telah dilaksanakan dengan teliti, dapat disimpulkan bahwa indikator ketelitian belum baik, karena kesalahan dalam pekerjaan, seperti pekerjaan surat menyurat yang dikerjakan oleh staf masih terdapat kesalahan sehingga perlu dikoreksi ulang oleh masing-masing kepala bidang.

c. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pikiran, ide, dan kreativitasnya dalam melakukan suatu tugas. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna. Dapat disimpulkan bahwa keterampilan pegawai cukup baik, pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga mereka mempunyai keahlian yang mempuni dibidangnya masing-

masing hal ini dilihat dari keahlian pengetahuan dan pendidikan yang sesuai dengan bidangnya pekerjaannya masing-masing.

d. Keberhasilan

Keberhasilan adalah pencapaian yang didapatkan setelah melewati berbagai rintangan dan mengatasi kegagalan. Keberhasilan merupakan suatu keadaan di mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ciri-ciri keberhasilan Keberhasilan tidak datang dengan mudah, Keberhasilan membutuhkan usaha yang keras, Keberhasilan adalah buah kesabaran, Keberhasilan adalah milik mereka yang mau bekerja keras, Keberhasilan adalah milik mereka yang senantiasa berusaha. Indikator keberhasilan cukup baik, karena dalam satu tahun ada pekerjaan yang ditargetkan dan direncanakan dapat direalisasikan dan dilaksanakan secara sesuai.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

a. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah produk yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan (Sanria and Hilman, 2022). Hasil kerja dapat berupa barang, jasa, atau informasi. Hasil kerja adalah produk yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Hasil kerja dapat berupa barang, jasa, atau informasi. Indikator hasil kerja cukup baik karena sesuai dengan waktu kerja yang ada, dalam satu tahun pegawai berhasil mengerjakan pekerjaan yang telah direncanakan atau ditetapkan sebelumnya meliputi, mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, ketentraman dan ketertiban umum, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat.

b. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi. Ketepatan waktu belum baik, dilihat dari adanya keterlambatan pegawai dalam bekerja, pegawai tidak bisa cepat dilakukan karena pegawai memerlukan proses untuk bekerja dengan waktu yang berbeda-beda, karena ada pelayanan yang tidak sesuai dengan prosedur waktu yang telah ditetapkan misalnya pembuatan surat dispensasi nikah dimana memerlukan waktu 30 menit malah baru bisa selesai sekitar 2 jam karena terkendala teknis.

3) Disiplin dalam bekerja

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

a. Disiplin Diri

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Indikator kedisiplinan diri belum baik, dilihat dari adanya pegawai yang tidak disiplin dalam kehadiran seperti datang terlambat atau pulang tidak sesuai jam kerja serta masih ada pegawai yang berada diluar jam kerja atau

istirahat lama melebihi waktu istirahat yang ditentukan.

b. Disiplin Tugas

Disiplin tugas belum sesuai harapan, penyebab mengapa waktu penyelesaian tugas yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai yang diharapkan yaitu karena pegawai memiliki persepsi masing-masing terhadap suatu tugas, bahwa ada batas/tidak ada batas dalam penyelesaian tugas dan biasanya dari atasan jarang memberitahu kapan tugas tersebut harus sudah terselesaikan. karena ada sebagian pegawai yang tidak mencari tahu dengan cara bertanya setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga ia tidak bisa menentukan kapan waktu penyelesaian tersebut. Waktu penyelesaian ini merujuk pada kedisiplinan pegawai dalam bekerja

c. Taat Peraturan

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Indikator taat peraturan belum baik karena masih ada beberapa pegawai yang terlambat dan ada juga beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kinerja pegawai menurut Mangkunegara (Syahputra, 2021:17) yang mengatakan Disiplin berkaitan dengan kesadaran diri dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai prosedur yang telah ada.

4) Inisiatif

Salah satu tujuan utama inisiatif kerja adalah untuk mendapatkan penghargaan dan apresiasi, baik dari rekan kerja ataupun dari pimpinan. Dengan melakukan langkah nyata dalam menyelesaikan tugas, mengatasi masalah, dan mencari peluang baru, kamu dapat memperoleh pengakuan atas dedikasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

a. Mampu Menganali masalah

Mampu mengenali masalah cukup baik karena kewajiban, profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

b. Mengambil tindakan korektif

Tindakan korektif adalah tindakan yang diambil untuk memperbaiki penyebab masalah dan mencegahnya terjadi lagi. Mengambil tindakan korektif cukup baik setiap masalah yang terjadi apabila sulit diselesaikan sendiri akan dilakukan secara kerjasama tim. pegawai selalu berupaya memberikan atau menemukan pemecahan masalah apabila ada kendala yang ditemui.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum.

a. Mempertanggungjawabkan kebijaksanaan

Mempertanggung jawabkan kebijaksanaan cukup baik dilihat dari adanya kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab

mereka serta mampu bekerja sama dalam untuk menyelesaikan tugas yang diberikan adalah merupakan bentuk keseriusan terhadap pekerjaan dan adanya kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab.

b. Mempertanggungjawabkan pekerjaan

Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Indikator mempertanggung jawabkan pekerjaan cukup baik, pegawai memahami betul apa yang menjadi kewajibannya yakni mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

c. Mempertanggungjawabkan sarana dan prasarana yang digunakan

Sarana dan prasarana kantor adalah segala sesuatu yang digunakan untuk mendukung kegiatan kantor, baik berupa bangunan, perlengkapan, maupun perabotan. Indikator mempertanggung jawabkan sarana prasarana cukup baik setiap pegawai mempunyai sarana prasarana masing-masing yang dijaga dan dirawat demi kelancaran pekerjaan dan apabila ada sarana prasarana kantor yang rusak segera diperbaiki.

d. Mempertanggungjawabkan perilaku kerja

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Perilaku kerja adalah sikap, tindakan, atau respon seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja, dan perlakuan pimpinan. Perilaku kerja merupakan salah satu aspek penting dari perilaku manusia.. Mempertanggung jawabkan perilaku kerja cukup baik, pegawai bersikap terbuka dan lapang dada apabila menerima konsekuensi dari kesalahan atau kelalaian yang diperbuat.

Faktor yang Mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong

1. Faktor Pendukung

a) Pegawai Mempunyai Keahlian Yang Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikannya

Latar belakang pendidikan pegawai penting karena dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan keberhasilan instansi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara faktor pendukung kinerja pegawai pada kantor kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga mereka mempunyai keahlian yang mempuni dibidangnya masing-masing.

2. Faktor Penghambat

a) Kurangnya kesadaran pegawai dalam kedisiplinan

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara faktor penghambat kinerja pegawai pada kantor kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong kurangnya kesadaran pegawai dalam kedisiplinan, terutama dalam absensi dan masih ada pegawai yang tidak berada di kantor saat masih jam kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa: Kinerja pegawai pada kantor kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong cukup baik hal ini dilihat dari: Variabel Kualitas Kerja dilihat pada indikator ketepatan belum baik karena kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja sehingga mengakibatkan melalaikan pekerjaan kantor yang membuat tugas kantor tidak selesai seperti yang telah ditetapkan sebelumnya, indikator ketelitian belum baik, karena kesalahan dalam pekerjaan, seperti pekerjaan surat menyurat yang dikerjakan oleh staf masih terdapat kesalahan sehingga perlu dikoreksi ulang oleh masing-masing kepala bidang, indikator keterampilan cukup baik, hal ini dilihat dari keahlian pengetahuan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, dan indikator keberhasilan cukup baik, karena dalam satu tahun ada pekerjaan yang ditargetkan dan direncanakan dapat direalisasikan dan dilaksanakan secara sesuai. Variabel Kuantitas Kerja dilihat pada indikator hasil kerja cukup baik karena sesuai waktu kerja yang ada, dalam satu tahun pegawai berhasil mengerjakan pekerjaan yang telah direncanakan atau ditetapkan sebelumnya. indikator ketepatan waktu belum baik, karena adanya keterlambatan pegawai dalam bekerja, karena pegawai memerlukan proses untuk bekerja dengan waktu yang berbeda-beda. Variabel Disiplin dalam bekerja dilihat pada indikator kedisiplinan diri belum baik, dilihat dari adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu serta masih ada pegawai yang berada diluar jam kerja atau istirahat lama melebihi waktu istirahat yang ditentukan, indikator disiplin tugas belum baik, karena banyak pegawai yang tidak bisa menentukan kapan waktu penyelesaian tersebut, indikator taat peraturan belum baik karena masih ada beberapa pegawai yang terlambat dan ada juga beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Variabel Inisiatif dilihat pada indikator mampu mengenali masalah cukup baik dilihat dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab sebagai upaya pemberian pelayanan yang maksimal, indikator Mengambil tindakan korektif cukup baik, pegawai selalu berupaya memberikan atau menemukan pemecahan masalah apabila ada kendala yang ditemui. Variabel Tanggung Jawab dilihat pada indikator Mengambil tindakan korektif cukup baik, pegawai selalu berupaya memberikan atau menemukan pemecahan masalah apabila ada kendala yang ditemui dan indikator mempertanggung jawabkan pekerjaan cukup baik, pegawai memahami betul apa yang menjadi kewajibannya yakni mengelola dan mengembangkan dirinya, mempertanggung jawabkan sarana prasarana cukup baik setiap pegawai mempunyai sarana prasarana masing-masing yang dijaga dan dirawat demi kelancaran pekerjaan dan apabila ada sarana prasarana kantor yang rusak segera diperbaiki dan indikator mempertanggung jawabkan perilaku kerja cukup baik, dilihat dari pegawai yang bekerja tidak sesuai aturan akan menerima konsekuensinya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong terdiri dari. Faktor pendukung pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga mereka mempunyai keahlian yang mumpuni dibidangnya masing-masing dan faktor penghambat kurangnya kesadaran pegawai

dalam kedisiplinan, terutama dalam absensi dan masih ada pegawai yang tidak berada di kantor saat masih jam kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hal-hal di atas maka disarankan:

- a. Kepada Camat Muara Harus Kabupaten Tabalong hendaknya lebih lebih sering mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala terutama evaluasi pengetahuan dan pemahaman pegawai terkait tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Kepada Pegawai kantor Kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong hendaknya selalu meningkatkan kompetensi, keahlian dan kepribadian agar kinerjanya baik lagi dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ichsan, R.N., Surianta, E. and Nasution, L. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan', *Jurnal Darma Agung*, 28(2), p. 187. Available at: <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>.
- Kosasi, R. and Aco, F. (2023) 'Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai Pasca Pandemi (Covid-19) (Studi Kasus Di Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)', *Jurnal Enersia Publik*, 7(1), pp. 1–18.
- Sanria, P. and Hilman, M. (2022) 'Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Work Sampling Untuk Menentukan Jumlah Pegawai Yang Optimal (Studi Kasus : Studio Foto GMD Langensari)', *Jurnal Media Teknologi*, 8(1), pp. 39–56. Available at: <https://doi.org/10.25157/jmt.v8i1.2643>.