



KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HAUR GADING KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Nor Azizah Hikmah¹, Jumaidi², Djayeng Turano Gunade³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: azizahhikmah491@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jumlah informan sebanyak 10 orang. Hasil penelitian Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara, dari tingkat keakuratan pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan pegawai cukup baik. Jumlah pekerjaan atau tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan produktivitas harian cukup baik, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan dan tingkat keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat ketepatan waktu dalam kehadiran cukup baik, Pengelolaan SDM belum tercukupi, kemampuan dalam mengelola anggaran dan alokasi sumber daya, teknologi dan material cukup baik dan sarana prasarana masih kekurangan. Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas masih belum mandiri dan tingkat pelaksanaan aturan dan prosedur sesuai aturan. Kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi sudah baik, dan hubungan interpersonal cukup harmonis. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, faktor penghambat yaitu: sarana dan prasarana, SDM, Pengetahuan atau keahlian dan kemampuan, Faktor pendukung yaitu: Tingkat pelaksanaan aturan dan prosedur dan kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Haur Gading penulis menyarankan agar menganggarkan untuk melengkapi sarana prasarana yang masih kekurangan, serta adanya ketegasan dari pimpinan agar pegawai lebih disiplin lagi dalam bekerja dan menambah SDM.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kantor Camat

ABSTRACT

This performance aims to find out how employees perform and the factors that influence it. This research used qualitative methods with a total of 10 informants. The results of research on Employee Performance at the Haur Gading Subdistrict Office, North Hulu Sungai Regency, from the level of accuracy of the work carried out and the employee's abilities are quite good. The amount of work or tasks completed in a certain time period and daily productivity is quite good, the ability to complete tasks according to the set time limit and the level of delay in completing work and the level of punctuality in attendance is quite good, HR management is not yet adequate, the ability to manage budgets and The allocation of resources, technology and materials is quite good and infrastructure is still lacking. The level of independence in completing tasks is still not independent and the level of implementation of rules and procedures is in accordance with the rules. Communication and collaboration skills are good, and interpersonal relationships are quite harmonious. Factors that influence employee performance, inhibiting factors are: facilities and infrastructure, human resources, knowledge or skills and abilities, supporting factors, namely: level of implementation of rules and procedures and ability to communicate and collaborate. To improve employee performance at the Haur Gading Subdistrict Office, the author suggests budgeting to complete infrastructure that is still lacking, as well as firmness from the leadership so that employees are more disciplined in their work and increase human resources.

Keywords: Employee Performance, District Head Office



PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

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 di tetapkan 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.

Diantara lembaga atau instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung salah satunya adalah Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara. Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh Kantor Camat Haur Gading yaitu berupa pelayanan prima yang dapat langsung dirasakan oleh masyarakat sebagai pengguna layanan jasa yang berhubungan dengan pelayanan administrasi dan pelayanan lainnya. Dengan adanya tugas-tugas maka dibutuhkan tenaga-tenaga kerja yang profesional, berkualitas dan amanah agar visi dan misi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Adapun Permasalahan yang terjadi di antaranya yaitu sebagai berikut:

1. Adanya Pegawai yang belum Memahami pekerjaan dibidangnya masing-masing, disebabkan kurangnya pelatihan, pengalaman atau pengetahuan dalam bidang tersebut. Hal itu akan menghambat suatu pekerjaan di kantor seperti selalu meminta bantuan pada pegawai yang lain.
2. Belum bisanya penggunaan IT yang maksimal sehingga menghambat dalam proses pekerjaan karena pegawainya tidak mengikuti pelatihan dan segala urusan yang berhubungan dengan komputer, pegawainya akan meminta staf nya melakukan tugas yang berhubungan dengan komputer, ada 6 orang yang tidak bisa menggunakan atau belum menguasai komputer di karenakan faktor usia.
3. Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak adanya CCTV dan kurangnya komputer/printer, kurangnya komputer/printer mengakibatkan sering pegawai bolak balik dari satuan kerja ini ke satuan kerja yang lain hanya untuk meminjam komputer yang berisi aplikasi tersebut dan kurangnya printer bahkan sangat mengganggu kelancaran untuk pelaksanaan administrasi. Hanya ada 3 unit komputer dan 3 unit printer.

Studi sebelumnya telah dilakukan untuk menganalisis kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan dan Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Penelitian pertama menemukan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan dinilai cukup baik, terutama dalam kualitas layanan, responsivitas pegawai, dan akuntabilitas mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sarana dan prasarana serta sumber daya manusia.



Upaya yang direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk pengadaan sarana dan prasarana, serta penambahan sumber daya manusia (Shalaila, 2019). Sementara itu, penelitian kedua menyoroti kinerja pegawai di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian pegawai tidak memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang diduduki. Selain itu, kantor camat hanya memberikan izin khusus untuk UMK, sementara izin lainnya dikeluarkan oleh pihak Kabupaten Kampar. Meskipun penelitian ini berbeda dalam lokasi penelitian, keduanya menemukan kinerja pegawai yang cukup baik di masing-masing kantor (Ayu, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia secara efisien dan maksimal untuk mencapai tujuan bersama. MSDM bukan hanya tentang bisnis, tetapi juga menggabungkan bidang ilmu seperti psikologi dan sosiologi. Ada juga istilah lain yang mirip dengan MSDM, seperti manajemen personalia yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan atas fungsi pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia. Administrasi personalia lebih fokus pada penarikan, seleksi, dan pelatihan sumber daya manusia dalam perusahaan. Kinerja adalah tingkat pencapaian tugas dalam organisasi, baik secara individu maupun organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi, dan kemampuan seseorang. Para ahli memberikan berbagai batasan tentang kinerja, namun prinsipnya adalah tentang proses pencapaian hasil. (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004)

Kinerja unit-unit organisasi dapat mencerminkan kinerja karyawan jika dilakukan kegiatan khusus. Ada enam kinerja primer dalam mengukur kinerja, yaitu: 1) Kualitas, mengukur sejauh mana proses atau hasil kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. 2) Kuantitas, mengukur jumlah yang dihasilkan seperti rupiah atau unit. 3) Ketepatan waktu, mengukur sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan dengan memperhatikan koordinasi output lain. 4) Efektivitas biaya, mengukur sejauh mana penggunaan sumber daya ditingkatkan untuk mencapai hasil tertinggi. 5) Perlunya pengawasan, mengukur sejauh mana seorang pekerja dapat bekerja tanpa pengawasan. 6) Hubungan antar perorangan, mengukur sejauh mana pegawai menjaga harga diri, nama baik, dan kerja sama. (Sutrisno, 2010)

Sinambela, menyatakan bahwa kinerja merupakan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan adalah aspirasi tanpa batasan waktu, sedangkan kinerja adalah tanggung jawab individu dalam mendefinisikan harapan kinerja dan memperkuat kerja sama antara supervisor dan pekerja. Tujuan kinerja adalah menyelaraskan tujuan individu dengan organisasi. (Sinambela, 2019)

METODE

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan. Terletak di Jl. KH. Muhammad Janawi Rt. 04 Desa Palimbangan Sari Kecamatan Haur Gading.

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini memiliki tipe deskriptif penelitian yang bertujuan menjelaskan secara tepat dari sifat-sifat suatu individu, kondisi atau gejala kelompok tertentu atau untuk menentukan penyebaran dari suatu gejala dengan gejala lain. Data dan sumber data, data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Teknik Purposive Sampling* (bertujuan), dalam penelitian ini penulis menetapkan jumlah informan sebanyak 10 orang.



Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data dengan menggunakan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Uji kredibilitas data menggunakan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan *membercheck*. (Sugiyono, 2018)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara ini dapat di uraikan menurut Bernardin dan Russel (1995) dalam buku Edy Sutrisno (2010:179-180) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut:

Quality (kualitas)

Keakuratan pegawai di Kantor Camat Haur Gading dalam menjalankan tugas sudah cukup baik, termasuk pengolahan data, penanganan dokumen resmi, dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, masih perlu peningkatan agar pekerjaan berjalan dengan baik dan akurat. Kemampuan pegawai di kantor tersebut juga cukup baik, namun ada beberapa yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan menjadi faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai, karena variasi tingkat pendidikan dari lulusan SD hingga S2. Hal ini juga berdampak pada kualitas kinerja. Dalam hasil observasi menunjukkan bahwa ada pegawai yang perlu peningkatan kemampuan terkait pemanfaatan teknologi, peningkatan kualitas pekerjaan, dan kemampuan dasar dalam menyelesaikan tanggung jawab. Dokumentasi juga menunjukkan bahwa beberapa pegawai memiliki kualitas pendidikan rendah, termasuk lulusan SLTA dan SD.

Secara keseluruhan, kemampuan pegawai di Kantor Camat Haur Gading cukup baik, namun perlu bantuan dari pegawai lain dan masih terdapat perbedaan dalam kualitas atau kemampuan dasar. Faktor pendidikan juga masih rendah sehingga standar kinerja yang diharapkan belum terpenuhi.

Quantity (kuantitas)

Jumlah pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu di Kantor Camat Haur Gading secara umum cukup baik. Meskipun ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, namun sebagian besar tugas diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, penting untuk menekankan adanya target atau waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas, seperti dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), sebagai faktor penggerak untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan.

Dalam hal produktivitas harian pegawai, secara keseluruhan cukup baik. Namun, terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam kinerja harian dan pemahaman serta keterampilan teknologi bagi pegawai. Selain itu, kerjasama antar pegawai juga terlihat dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, di mana beberapa pegawai memerlukan bantuan dan dukungan dari rekan kerja. Meskipun ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan, mereka dibimbing oleh pegawai yang lebih senior.

Secara keseluruhan, produktivitas dan penyelesaian tugas pegawai di Kantor Camat Haur Gading mencapai tingkat yang memuaskan, namun masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal pemahaman dan penerapan teknologi serta waktu penyelesaian tugas yang lebih efisien.



Timeliness (ketepatan waktu)

Pegawai di Kantor Camat Haur Gading memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, meskipun ada beberapa pegawai yang terlambat. Hal ini disebabkan oleh kendala seperti kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Namun, pegawai tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Tingkat keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor tersebut cukup baik, namun masih ada sebagian kecil pegawai yang mengalami keterlambatan, baik karena kesibukan lain, kendala teknis, atau masalah kecil lainnya. Meskipun demikian, pegawai tetap berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tingkat ketepatan waktu dalam kehadiran pegawai juga cukup baik, meskipun ada beberapa pegawai yang terlambat atau pulang lebih awal dengan alasan tertentu. Pegawai di kantor tersebut mematuhi aturan kehadiran yang telah ditetapkan, namun ada sebagian pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Secara keseluruhan, pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin yang baik dan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada. Meskipun terdapat beberapa keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap aturan, pegawai sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Namun, perlu adanya peningkatan terkait kehadiran dan kinerja agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal dan memperoleh nilai yang baik di masa depan.

Cost effectiveness (efektivitas biaya)

Pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Camat Haur Gading masih kurang dan belum tercukupi. Terdapat dua jabatan kosong yang belum terisi. Namun, pekerjaan masih bisa dilakukan dengan bantuan pegawai lain. Perlu penambahan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan agar pekerjaan dapat berjalan dengan maksimal. Kemampuan dalam mengelola anggaran dan alokasi sumber daya di Kantor Camat Haur Gading cukup baik. Namun, perlu peningkatan efisiensi dalam memanfaatkan anggaran yang tersedia agar pengelolaan anggaran dan alokasi sumber daya menjadi lebih efisien dan maksimal. Kemampuan dalam mengelola teknologi di Kantor Camat Haur Gading masih belum baik. Beberapa pegawai belum terampil dalam menggunakan teknologi, terutama penggunaan komputer. Perlu adanya upaya pelatihan dan peningkatan kemahiran teknologi untuk memastikan efisiensi dalam penggunaan teknologi. Kemampuan dalam mengelola material di Kantor Camat Haur Gading cukup baik. Pegawai di kantor tersebut telah mengelola material dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Namun, terdapat kekurangan sarana dan prasarana yang memadai, seperti meja, kursi, komputer, printer, dan CCTV.

Dalam keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia, anggaran dan alokasi sumber daya, teknologi, serta material di Kantor Camat Haur Gading masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Need for supervision (perlunya pengawasan)

Tingkat kemandirian pegawai di Kantor Camat Haur Gading belum optimal. Beberapa pegawai masih membutuhkan bantuan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab mereka. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap topik tugas yang diberikan. Observasi menunjukkan bahwa pegawai masih bergantung pada bantuan dari pegawai lain untuk menyelesaikan tugas dengan memahami topik dan keterampilan yang diperlukan. Tingkat kemandirian pegawai perlu ditingkatkan untuk menjalankan tugas dengan lancar. Beberapa pegawai membutuhkan bantuan atau dukungan tambahan untuk bisa mandiri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.



Tingkat pelaksanaan aturan dan prosedur di Kantor Camat Haur Gading cukup baik. Pegawai menunjukkan ketaatan dan kesesuaian dengan jadwal serta prosedur yang ditentukan. Namun, terdapat beberapa catatan terkait pemahaman dan pelaksanaan aturan. Upaya bantuan antar pegawai dilakukan untuk menjelaskan dan membantu memahami aturan tersebut agar pelaksanaannya lebih baik. Peningkatan tingkat pelaksanaan aturan dan prosedur perlu dilakukan, termasuk pemahaman pegawai terhadap aturan dan komitmen mereka untuk menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Interpersonal impact (hubungan antar perorangan)

Kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi adalah keterampilan yang penting dalam dunia kerja. Kemampuan berkomunikasi melibatkan kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif kepada orang lain. Ini juga melibatkan kemampuan mendengarkan dengan baik dan menggunakan bahasa yang sesuai. Sedangkan kemampuan berkolaborasi melibatkan kerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Kantor Camat Haur Gading, dapat disimpulkan bahwa kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi antar pegawai sudah baik. Pegawai sudah saling bekerja sama dalam pekerjaan dan telah membangun hubungan yang baik. Namun, masih perlu adanya peningkatan untuk meningkatkan interaksi, kerjasama, dan koordinasi di antara pegawai agar tujuan bersama dapat tercapai dengan baik.

Hubungan interpersonal juga merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja. Kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik melibatkan kemampuan mendengarkan, berempati, berkomunikasi secara efektif, dan mengatasi konflik yang mungkin timbul. Hubungan yang harmonis antara sesama pegawai di Kantor Camat Haur Gading sudah cukup baik, namun perlu adanya peningkatan harmonisasi dan kerjasama untuk mencapai tujuan secara optimal. Dalam mencapai tujuan bersama dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, kesadaran akan pentingnya hubungan interpersonal yang baik sangat diperlukan. Pegawai perlu bekerja sama, berkoordinasi, dan berkomunikasi dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara

Pertama, faktor sarana dan prasarana yang belum memadai, masih kekurangan meja kerja, kursi kerja staf, komputer dan printer bahkan tidak adanya CCTV pada Kantor tersebut. Kedua, faktor sumber daya manusia yang belum tercukupi, masih ada 2 jabatan yang kosong sehingga belum pekerjaan belum berjalan secara maksimal. Ketiga, Faktor Pengetahuan atau keahlian dan kemampuan, ada sebagian pegawai yang belum lihai dalam menggunakan teknologi serta kemampuan sumber daya manusianya yang tidak sesuai dengan topuksi dikarenakan pendidikan belum mencapai S1 dan jika pegawai memiliki pengetahuan atau pendidikan yang tinggi maka hasil kinerja pegawai juga akan bagus dan baik. Faktor pendukung antara lain: pertama, tingkat pelaksanaan aturan dan prosedur. Kedua, Kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik. Kualitas dan tingkat keakuratan pekerjaan yang dilakukan pegawai adalah baik. Namun, masih ada pegawai yang memiliki rendahnya kualitas pendidikan sehingga kemampuan mereka dalam menjalankan tugas terbatas. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu sudah cukup baik, tetapi masih ada yang belum mampu



menyelesaikan tugas tepat waktu. Produktivitas harian pegawai juga baik, tetapi sebagian pegawai masih memerlukan bantuan dari pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada tingkat ketepatan waktu, sebagian pegawai masih memerlukan waktu lebih dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, tingkat keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan adalah baik. Meskipun ada pegawai yang terlambat, kehadiran secara keseluruhan sudah cukup disiplin. Pengelolaan sumber daya manusia masih kurang optimal dengan dua jabatan yang kosong. Pegawai sudah mengelola anggaran dan alokasi sumber daya dengan baik karena keterbatasan anggaran di Kecamatan ini. Namun, kemampuan pegawai dalam mengelola teknologi dan material masih perlu ditingkatkan. Tingkat kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas masih belum optimal karena masih ada yang memerlukan bantuan. Pelaksanaan aturan dan prosedur dalam kinerja pegawai sudah sesuai. Hubungan interpersonal dan kemampuan berkomunikasi pegawai sudah baik. Hubungan antar pegawai juga harmonis karena pentingnya kerjasama dalam mencapai tujuan dan target bersama. Faktor penghambat kinerja pegawai meliputi sarana dan prasarana yang belum memadai serta sumber daya manusia yang belum tercukupi dengan dua jabatan yang kosong. Faktor pendukung kinerja pegawai adalah tingkat pelaksanaan aturan dan prosedur, serta kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi.

Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Haur Gading penulis menyarankan agar menganggarkan untuk melengkapi ketersediaan sarana prasarana yang masih kekurangan, serta adanya ketegasan dari pimpinan agar pegawai lebih disiplin lagi dalam bekerja dan menambah SDM agar jabatan yang belum terisi secepatnya terisi untuk memaksimalkan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ayu, R. (2020) *Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusiad Perusahaan*,. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.

Shalaila (2019) *Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

Sinambela (2019) *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Trio, S. et al. (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.