



KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) DERMAGA MANGKATIP KABUPATEN BARITO SELATAN

Eka Hermayanti ¹, Agus Sya'bani Arlan ², Nida Urahmah ³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: ekahrmyanti1203@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang ditemukan bahwa kurangnya sarana prasarana kerja yang memadai dalam melaksanakan tugas, keterbatasan jumlah pegawai yang sedikit sehingga menjadi kendala dalam melaksanakan tugas dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dinas perhubungan unit pelaksana teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil dari penarikan sampel secara snowball berjumlah 12 orang. Uji kredibilitas data yaitu perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, menggunakan bahan referensi, dan membercheck. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinas perhubungan unit pelaksana teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan masih kurang efektif, Faktor yang mempengaruhinya yaitu Faktor Penghambat: Pertama, kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, Kedua, kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana. Ketiga, kurangnya kecepatan pegawai dalam memberikan pelayanan. Keempat, kurangnya kepuasan masyarakat. Faktor Pendorong: Pertama, kerjasama tim yang baik. Kedua, inisiatif pegawai yang baik dalam bekerja. Untuk meningkatkan hasil penelitian kinerja pegawai dinas perhubungan unit pelaksana teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan maka disarankan kepada Pemerintah Kabupaten Barito selatan agar memperhatikan dan juga memperbaiki sarana dan prasarana yang ada di Pelabuhan Dinas Perhubungan UPTD Mangkatip.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Pelayanan Publik, Dinas Perhubungan

ABSTRACT

The problems found were the lack of adequate work infrastructure for carrying out tasks, the limited number of employees which was small which became an obstacle in carrying out tasks and the lack of employee discipline in carrying out work. This research aims to determine the performance of transportation service employees at the Department of Technical Implementation Unit (UPTD) Mangkatip Pier, South Barito Regency and the factors that influence it. This research uses a qualitative approach with a qualitative descriptive type. Data collection techniques use interviews, observation and documentation. The data source was taken from snowball sampling of 12 people. Data credibility tests include extending observations, increasing persistence, using reference materials, and member checking. The results of this research indicate that the performance of transportation service employees at the Mangkatip Pier, South Barito Regency technical implementation unit (UPTD) is still less effective. The factors that influence this are the Inhibiting Factors: First, the lack of employee ability to carry out their duties, Second, the lack of availability of facilities and infrastructure. Third, the lack of speed of employees in providing services. Fourth, lack of community satisfaction. Driving Factors: First, good teamwork. Second, good employee initiative in working. To improve the results of research on the performance of transportation service employees at the Mangkatip Pier Technical Implementation Unit (UPTD), South Barito Regency, it is recommended that the South Barito Regency Government pay attention to and also improve existing facilities and infrastructure at the UPTD Mangkatip Transportation Service Port.

Keywords: Performance, Employees, Public Services, Transportation Department

PENDAHULUAN

Dermaga Mangkatip di Kabupaten Barito Selatan adalah sebuah entitas vital yang memiliki peran sentral dalam memfasilitasi transportasi perairan, perdagangan, dan konektivitas masyarakat lokal. Keberadaan dermaga ini menjadi pondasi utama bagi pertumbuhan ekonomi dan mobilitas dalam wilayah ini. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, kami telah memperhatikan sejumlah masalah yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah, terutama yang memiliki dampak besar terhadap pelayanan publik dan pertumbuhan ekonomi lokal, adalah faktor penting dalam menentukan efisiensi dan efektivitas operasional. Peran penting Dermaga Mangkatip dalam mengelola dan mengawasi berbagai aspek pergerakan kapal, bongkar muat barang, dan layanan transportasi laut menjadi landasan penting bagi pertumbuhan ekonomi dan kemakmuran wilayah ini. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai di Dermaga Mangkatip adalah krusial.

Proses penilaian kinerja pada sistem manajemen unjuk kinerja di Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan dilakukan dalam kurun waktu semester berjalan, yaitu dua kali dalam satu tahun yang meliputi, perilaku sikap dan perilaku pegawai yang mendukung unjuk kinerja. Siklus manajemen unjuk kinerja pegawai merupakan kerangka kerja sama antara atasan langsung dengan pegawai yang bersangkutan terdiri dari kegiatan perencanaan unjuk kinerja pegawai, pemantau unjuk kinerja pegawai, dan penilaian unjuk kinerja pegawai. Dan penilaian unjuk kinerja pegawai diberikan kepada pegawai, apabila yang bersangkutan telah melaksanakan pekerjaan sekurang-kurangnya tiga bulan pada akhir semester yang berjalan.

Seorang pemimpin organisasi memiliki tiga pengaruh yang sangat besar di dalam sebuah organisasi. Ketiga hal tersebut yaitu strategi, sumber daya manusia, dan eksekusi. Pemimpin yang sukses mampu menciptakan kemampuan-kemampuan dalam organisasi (*organizational capabilities*) melalui sumber daya manusia yang mereka miliki. Eksekutif perusahaan diharapkan mampu mengidentifikasi *critical capabilities* untuk dengan cara mendesain serta menjalankan fungsi praktis *human resource management* yang mampu menciptakan kapabilitas-kapabilitas dalam perusahaan.

Nadia Maudyna Eldarini, “Kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung Dalam Mengatasi Kemacetan Tahun 2016”. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung 2017. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung menciptakan sistem transportasi kota yang baik dalam mengatasi kemacetan. Adapun metode penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dalam Mengatasi Kemacetan di Kota Bandar Lampung Tahun 2016 belum mampu mengatasi permasalahan tersebut. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Dinas Perhubungan dalam mengatasi kemacetan seperti, kurangnya sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan teknis perhubungan menyebabkan lemahnya kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dalam mengatasi kemacetan, kurangnya kapasitas jalan yang tidak diimbangi dengan penambahan jumlah kendaraan bermotor di Kota Bandar Lampung, setelah itu rendahnya kesadaran masyarakat akan penjagaan fasilitas umum lalu lintas dan kesadaran akan mematuhi peraturan lalu lintas dalam berkendara. Hal ini yang menjadi penyebab utama gagalnya setiap kebijakan yang telah diterapkan Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dalam mengatasi kemacetan.

Elik Ernawati, 2016. “Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam (UIN) Negeri Maulana Malik Ibrahim. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan job analysis dan bentuk penilaian sekaligus evaluasi yang digunakan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dalam menilai kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data penelitian terbagi menjadi dua macam yaitu: data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan, bahwa analisis pekerjaan yang berupa standar kinerja terbukti berperan dalam penilaian dan evaluasi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang, hal tersebut dapat dilihat dalam proses penilaian dan evaluasi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang yang mana dalam proses penilaian dan evaluasi kinerja PT. PLN (Persero) Area Malang menggunakan target dan pencapaian sasaran kinerja sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja individu dan kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui kinerja pegawai dinas perhubungan unit pelaksana teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan dan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas perhubungan unit pelaksana teknis dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan.

Fokus masalah bertujuan agar penelitian dapat mengarah pada pokok permasalahan yang diteliti. Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah berfokus pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan. Maka penulis memfokuskan pada kinerja menurut teori Prabu Mangkunegara (Khalida Ulfa, 2022:149-151) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Teknik pengumpulan data yang diambil dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data model interaktif. Analisis ini merujuk pada konsep menurut Miles and Huberman dimana dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. (Hardani, *Et.al.*, 2020:232).

PEMBAHASAN

Kinerja dalam melayani Publik merupakan segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak dasar setiap warga negara atau penduduk atas suatu barang, jasa dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan publik. Penyelenggara dalam melaksanakan kinerja publik adalah petugas membantu publik baik Pemerintah Daerah maupun Badan Usaha Milik Daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik. Sedangkan penerima layanan publik adalah perseorangan atau kelompok masyarakat dan badan hukum yang memiliki hak dan kewajiban terhadap suatu pelayanan publik.

Indikator Kinerja Kerja Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:527) adalah sebagai berikut: *Pertama*, kualitas kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian melaksanakan tugas, kemampuan melaksanakan tugas dan keberhasilan mencapai tujuan tugas. *Kedua*, kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan

efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan menyelesaikan tugas dan kepuasan pelayanan yang diberikan. *Ketiga*, tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja kualitas dan hasil akhir dari pekerjaan, kemampuan mengambil keputusan dan kesiapan dan ketersediaan sarana dan Prasarana. *Keempat*, kerjasama yakni kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan individu dan tim bekerja sama dan kemampuan individu untuk menjalin hubungan kerja. *Kelima*, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian individu mengambil inisiatif.

1. Kualitas Kerja

a. Kerapian Melaksanakan Tugas

Indikator ini mencerminkan sejauh mana seseorang atau suatu tim dapat menjalankan tugas dengan rapi dan teratur. Kerapian dalam pelaksanaan tugas mencakup aspek-aspek seperti pengorganisasian, pengaturan waktu, dan pemeliharaan kebersihan. Tingkat kerapian ini dapat memberikan gambaran tentang kualitas pelaksanaan tugas dan kemampuan untuk mengelola berbagai aspek tugas dengan terstruktur. Pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang disiplin dapat diketahui dari absensi datang dan pulang yang sering terlambat dan juga sering tidak berpakaian dinas dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga masyarakat tidak mengetahui identitas pegawai yang seharusnya di tonjolkan dengan pakaian dinas resmi sehingga dengan melihat hal tersebut kedisiplinan pegawai masih perlu untuk di perhatikan. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel kualitas kerja dengan indikator kerapian melaksanakan tugas.

b. Kemampuan Melaksanakan Tugas

Indikator ini mencakup keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini mencakup pemahaman terhadap tugas, keterampilan teknis yang diperlukan, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama pelaksanaan. Indikator ini dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana seseorang atau tim memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kemampuan pegawai melaksanakan tugas masih kurang baik hal ini dapat dilihat dari kurangnya respons pegawai kepada masyarakat terutama terkait respons terhadap situasi darurat, penguasaan informasi, antusiasme dalam pelayanan, dan kemampuan menjaga kebersihan area pelabuhan sehingga hal ini menjadi keluhan warga sekitar dalam kinerja pegawai yang kurang baik terhadap masyarakat yang ada di sekitar pelabuhan. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel kualitas kerja dengan indikator kemampuan melaksanakan tugas.

c. Keberhasilan Mencapai Tujuan Tugas

Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana tujuan yang ditetapkan untuk suatu tugas berhasil dicapai. Keberhasilan dapat diukur dengan sejauh mana hasil yang diharapkan telah tercapai, apakah dalam bentuk pencapaian target, penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, atau pencapaian tujuan tertentu. Indikator ini memberikan gambaran tentang efektivitas pelaksanaan tugas dalam mencapai hasil yang diinginkan. Keberhasilan mencapai

tujuan masih kurang baik hal ini dapat diketahui dari pelayanan dan pemeliharaan dermaga yang dinilai kurang optimal hal ini dapat diketahui dari keluhan mencakup keterlambatan tindakan, kurangnya responsivitas terhadap masalah operasional, dan kurangnya perhatian terhadap pemeliharaan fasilitas. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel kualitas kerja dengan indikator keberhasilan mencapai tujuan tugas.

2. Kuantitas Kerja

a. Kecepatan Menyelesaikan Tugas

Indikator ini mengacu pada seberapa cepat seseorang atau suatu tim dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kecepatan ini dapat diukur dalam waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu proyek atau tugas tertentu. Kecepatan menyelesaikan tugas dapat mencerminkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga perlu diperhatikan bahwa kecepatan tidak boleh mengorbankan kualitas. Oleh karena itu, keseimbangan antara kecepatan dan kualitas dalam menyelesaikan tugas sangat penting. Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang baik hal ini dapat diketahui dari kurangnya tanggapan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, ketidaktersediaan di tempat dalam memberikan pelayanan, dan kurangnya responsivitas terhadap keluhan masyarakat. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel kuantitas kerja dengan indikator kepuasan pelayanan yang diberikan.

b. Kepuasan Pelayanan yang diberikan

Indikator ini mengukur sejauh mana pelanggan atau penerima layanan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh individu atau tim. Kepuasan pelayanan dapat mencakup berbagai aspek, seperti responsivitas, keramahan, dan kualitas komunikasi. Indikator ini memberikan gambaran tentang sejauh mana pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan. Tingkat kepuasan pelanggan sering kali dapat menjadi ukuran keberhasilan dalam memberikan layanan yang baik. Kepuasan pelayanan yang diberikan terlihat bahwa masyarakat kurang puas terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas di UPTD Dermaga Mangkatip dianggap ketidakpuasan terhadap kinerja pegawai yang dianggap terlalu terburu-buru, mengorbankan kualitas pekerjaan dan juga kurang tangap terhadap masyarakat dan kurangnya fokus terhadap kinerja yang dilakukan dan pelayanan menciptakan ketidakpuasan dan kekhawatiran masyarakat terhadap keandalan layanan yang diberikan oleh UPTD Dermaga Mangkatip. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel kuantitas kerja dengan indikator kepuasan pelayanan yang diberikan.

3. Tanggung Jawab

a. Hasil Kerja Kualitas dan Hasil Akhir dari Pekerjaan

Indikator ini mencerminkan tingkat kualitas dari pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan. Fokusnya adalah pada akurasi, ketepatan, dan keunggulan dalam eksekusi tugas. Hasil kerja yang berkualitas tinggi dapat menciptakan dampak positif terhadap reputasi individu atau tim. Menilai hasil akhir dari pekerjaan mencakup aspek keseluruhan kinerja dan pencapaian tujuan. Hal ini melibatkan penilaian terhadap hasil atau produk akhir yang dihasilkan setelah semua langkah atau fase pekerjaan selesai. Pemahaman tentang hasil akhir membantu menilai efektivitas pelaksanaan tugas secara keseluruhan. Hasil kerja kualitas dan hasil akhir dari pekerjaan pegawai masih kurang optimal hal ini dapat diketahui dari target yang dicapai masih kurang kepuasan dari masyarakat,

kurangnya pelayanan yang diberikan serta sarana dan prasarana masih kurang memadai sehingga hal ini menajdaikan hasil kerja yang dilaksanakan perlu untuk dibenahi. Hal tersebut tidak tidak sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel tanggung jawab dengan indikator hasil kerja kualitas dan hasil akhir dari pekerjaan.

b. Kemampuan Mengambil Keputusan

Indikator ini mencerminkan kemampuan seseorang atau tim dalam membuat keputusan yang tepat dan efektif dalam berbagai situasi. Kemampuan ini melibatkan analisis situasi, penilaian risiko, pertimbangan alternatif, dan akhirnya membuat keputusan yang mendukung pencapaian tujuan. Kemampuan mengambil keputusan menjadi kritis dalam konteks manajemen, kepemimpinan, dan pelaksanaan tugas sehari-hari. Kemampuan mengambil keputusan masih kurang baik hal ini dapat diketahui dari sikap dan tanggungf jawaba dari pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatv yang kurang optimal dan juga pegawai kurang memberikan solusi dan tanggapan terhadap keluhan masyarakat. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel tanggung jawab dengan indikator kemampuan mengambil keputusan.

c. Kesiapan dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Indikator ini menilai sejauh mana individu atau tim memiliki persiapan yang memadai sebelum melaksanakan tugas. Persiapan ini dapat mencakup perencanaan, pengetahuan, dan kesiapan mental untuk menghadapi pekerjaan. Menilai ketersediaan alat, perangkat, atau fasilitas yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kesiapan dan ketersediaan sarana serta prasarana di UPTD Dermaga Mangkatip bahwa sarana masih kurang lengkap dan tidak memadai hal ini mengakibatkan terhambatnya pekerjaan dan kurang optimalnya pelayanan yang baik terhadap masyarakat ayng ada di pelabuhan. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel tanggung jawab dengan indikator kesiapan dan ketersediaan sarana dan prasarana.

4. Kerja Sama

a. Kekompakan Individu dan Tim Bekerja Sama

Indikator ini mengukur sejauh mana individu atau anggota tim dapat bekerja bersama secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Kekompakan mencakup koordinasi, kolaborasi, dan saling mendukung antaranggota tim. Tim yang kompak memiliki sinergi yang kuat, di mana setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawabnya, serta bekerja bersama untuk mencapai hasil yang optimal. Kekompakan juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertukaran ide serta solusi. Kekompakan individu dan tim di UPTD Dermaga Mangkatip sudah baik hal ini dapat diketahui dari sinergi di antara anggota tim menciptakan efisiensi dalam bekerjasama dan komunikasi yang baik di antara mereka sehingga dalam melaksanakan tugas terlkasana dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel kerjasama dengan indikator kekompakan individu dan tim bekerja sama.

b. Kemampuan Individu Untuk Menjalin Hubungan Kerja

Indikator ini mengevaluasi kemampuan individu dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan, atasan, dan pihak terkait lainnya. Kemampuan ini

mencakup keterampilan komunikasi, empati, kepekaan terhadap kebutuhan orang lain, dan kemampuan untuk bekerja sama. Kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik dapat memfasilitasi komunikasi yang efektif, membangun kolaborasi yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kekompakan individu dan tim di UPTD Dermaga Mangkatip kurang baik hal ini dikarenakan pegawai dalam melaksanakan tugas sering tidak ada ditempat sehingga pelayanan dan tugas tidak terlaksana dengan baik serta dalam melaksanakan tugas pegawai sering tidak memberikan respon yang baik terhadap keadaan masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel kerjasama dengan indikator kemampuan individu untuk menjalin hubungan kerja.

5. Inisiatif

a. Kemandirian Individu Mengambil Inisiatif

Kemandirian individu dalam mengambil inisiatif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Individu yang memiliki kemampuan ini cenderung dapat beradaptasi dengan perubahan, memecahkan masalah secara mandiri, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam banyak konteks, kemandirian ini sering dikaitkan dengan semangat intrapreneurship, di mana individu bekerja dengan inovasi dan keberanian untuk menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerja mereka. Pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan UPTD Dermaga Mangkatip sudah sesuai dengan kemampuan dan pendidikan sehingga dalam hal kemandirian dan juga kemampuan sudah sesuai dengan hal yang diharapkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018:137) pada sub variabel inisiatif dengan indikator kemandirian individu mengambil inisiatif.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan

1. Faktor yang mendorong kinerja pegawai Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan, yaitu berupa keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan, kekompakan tim, kesiapan sarana dan prasarana, kemampuan individu mengambil keputusan, dan tingkat kepuasan pelayanan menjadi pendorong utama.
2. Faktor yang menghambat kinerja pegawai Dinas Perhubungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan, yaitu kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana, yang dianggap menghambat tanggung jawab individu, ketidakmampuan individu dalam mengambil keputusan, yang dapat memperlambat pelaksanaan pekerjaan dan kurangnya kepuasan yang dapat mengurangi semangat kerja dan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama melakukan penelitian tentang kinerja pegawai dinas perhubungan unit pelaksana teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan, dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai dinas perhubungan unit pelaksana teknis Dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan, kurang efektif hal ini dapat dilihat dari: *Pertama*, kualitas kerja dapat dilihat pada indikator kerapian melaksanakan tugas kurang baik karena kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pada indikator kemampuan melaksanakan tugas kurang baik karena kurangnya respons terhadap situasi darurat, penguasaan informasi, antusiasme dalam pelayanan, dan kemampuan menjaga kebersihan, pada indikator

keberhasilan mencapai tujuan tugas kurang baik karena banyaknya keluhan dari masyarakat mencakup keterlambatan tindakan, kurangnya responsivitas terhadap masalah operasional, dan kurangnya perhatian terhadap pemeliharaan fasilitas. *Kedua*, kuantitas kerja dapat dilihat pada indikator kecepatan menyelesaikan tugas kurang baik karena kurangnya tanggapan, ketidaktersediaan di tempat, dan kurangnya responsivitas terhadap keluhan, pada indikator kepuasan pelayanan yang diberikan kurang baik karena kurangnya tanggapan dan ketidakresponsifan pegawai terhadap kebutuhan masyarakat. *Ketiga*, tanggung jawab dapat dilihat pada indikator hasil kerja kualitas dan hasil akhir dari pekerjaan kurang baik hal ini dikarenakan masih banyak hal yang di keluhkan masyarakat terutama di dalam hal pelayanan dan juga sarana prasarana yang masih kurang layak, pada indikator kemampuan mengambil keputusan kurang baik karena pegawai kurang memahami dan menerapkan tingkat tanggung jawab yang diharapkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pada indikator kesiapan dan ketersediaan sarana dan Prasarana kurang baik karena sarana yang masih kurang lengkap dan tidak memadai menghambat tanggung jawab pegawai, menciptakan ketidakefektifan dalam layanan yang diberikan. *Keempat*, kerjasama dapat dilihat pada indikator kekompakan individu dan tim bekerja sama sudah baik karena sinergi di antara anggota tim, baik dari pemimpin maupun anggota, menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, pada indikator kemampuan individu untuk menjalin hubungan kerja kurang baik karena sikap pegawai yang kurang memberikan tanggapan terhadap masyarakat yang mempunyai keluhan. *Kelima*, inisiatif dapat dilihat pada indikator kemandirian individu mengambil inisiatif sudah baik karena sudah mandiri dan mampu memberikan kontribusi signifikan melalui langkah-langkah inovatif, yang berdampak positif pada perbaikan proses kerja.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas perhubungan unit pelaksana teknis dinas (UPTD) Dermaga Mangkatip Kabupaten Barito Selatan yakni: Faktor Pendorong: *Pertama*, kerjasama tim yang baik. *Kedua*, inisiatif pegawai yang baik dalam bekerja. Faktor Penghambat: *Pertama*, kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, *Kedua*, kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana. *Ketiga*, kurangnya kecepatan pegawai dalam memberikan pelayanan. *Keempat*, kurangnya kepuasan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dwiyanto (2016) *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Edited by Irwan. Gadjah Mada University Press.

Anggara, S. (2015) 'Metode Penelitian', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.

Edi Moehariono, D.M.S. (2016) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Bogor: Ghalia. Available at: <http://www.rajagrafindo.co.id/produk/pengukuran-kinerja-berbasis-kompetensi/>.

Elik Ernawati (2016) 'Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang', *Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam (UIN) Negeri Maulana Malik Ibrahim*.

Etika Roswani (2018) 'Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar', *Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Lexy J. Moleong (2014) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mutiarin, Dyah dan Zaenudin, A. (2014) *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Penyusun, T. (2023) 'Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Program Studi Administrasi



Publik', *Stia Amuntai*.

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 40 Tahun 2022 (2018) 'Penyelenggaraan Pelabuhan Sungai dan Danau', pp. 1–8. Available at: <http://hubdat.dephub.go.id/km/tahun-2018/2669-peraturan-menteri-perhubungan-republik-indonesia-nomor-pm-115-tahun-2018-tentang-pengaturan-lalu-lintas-operasional-mobil-barang-selama-masa-angkutan-natal-tahun-2018-dan-tahun-baru-2019/download>.

Prof. Dr. Wibowo S.E., M.P. (2015) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Jakarta : Rajawali Pers.

R Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Yogyakarta : Gava Media.

Sedarmayanti (2019) *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung : Refika Aditama.

Sinambela, L.P. (2010) *Peformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tangkilisan, N.H. (2015) *Manajemen Publik*. Jakarta: anggota ikapi Indonesia.

Umam, K. (2017) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Bandung: CV. Pustaka Setia.

.