

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG

Syamsudin Noor¹, Ni Made Musiyani Anjasmari², Muhammad Husaini³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

e-mail: syamsudinnoor019@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Permasalahan yang ditemui Pertama kurang disiplinnya pegawai pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong masih kurang, Kedua, kurangnya Transparansi terhadap Atasan dan Pegawai. Ketiga, kurang Sarana dan prasana, Penelitian ini bertujuan untuk kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kelua serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan verifikatif dengan jumlah informasi 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong, dapat dikatakan cukup baik dengan adanya penunjang kerja seperti, gaji dan tunjangan serta peralatan kantor yang sudah ada. hal ini dapat dilihat pada indikator kinerja Pertama, pada sub variabel input (masukan) dari kondisi lingkungan yang aman, nyaman tapi masih ada kekurangan terutama pada etos kerja dan sosial ekonomi cukup baik tanpa mengganggu kinerja pegawai ditempat. Kedua, Outputs (keluaran) dimana fasilitas yang ada ditempat sudah dapat digunakan oleh masyarakat dan untuk hasil kerja pegawai masih kurang baik sehingga harus ditingkatkan lagi. Ketiga, segala kebutuhan masyarakat akan ditanggapi sesegera mungkin dan mengkoordinasikan bidang lainnya sehingga bisa terakomodir dengan baik, namun untuk kedisiplinan pegawai perlu ditingkatkan lagi karena ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Keempat, sub variabel Benefits (Manfaat) sudah cukup baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan karena untuk pencapaian hasil, kesesuaian program sudah dapat terlaksana dan tidak adanya masukan atau tanggapan buruk dari masyarakat. Kelima pada sub variabel Impacts (dampak) pada indikator sumber daya manusia tidak sesuai karena terdapat ke kurangan sumber daya manusia, selanjutnya pada indikator sumber daya lainnya juga belum sesuai dengan harapan karena adanya kekurangan dari segi sarana dan prasarana, dana, dan teknologi sehingga mengakibatkan ketidak sesuaian dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

Disarankan Kepada Camat Kelua untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kedisiplinan kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai Negeri

ABSTRACT

Performance has a very important role because performance is the final result of the employee's process of completing their duties. With leadership and a good work environment, it is hoped that employee performance can increase. The problems encountered: Firstly, there is a lack of employee discipline at the Kelua District Office, Tabalong Regency. Second, there is a lack of transparency towards superiors and employees. Third, lack of facilities and infrastructure. This research aims to determine the performance of Kelua District Office employees and the factors that influence it.

The research method used was descriptive qualitative and verification with a total of 12 people. The data collection techniques used were observation and interviews. The data analysis methods used are multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, hypothesis testing and coefficient of determination analysis.

The research results show that leadership and work environment variables have a positive and

significant effect on employee performance. The performance of employees at the Kelua District Office, Tabalong Regency, can be said to be quite good with work support such as salaries and allowances as well as existing office equipment. This can be seen in the first performance indicator, in the input sub-variable of environmental conditions that are safe and comfortable, but there are still deficiencies, especially in work ethic and socio-economic conditions which are quite good without disturbing the performance of employees on site. Second, outputs where the existing facilities in place can be used by the community and the results of employee work are still not good so they must be improved further. Third, all community needs will be responded to as soon as possible and other areas will be coordinated so that they can be accommodated well, but employee discipline needs to be improved further because there are some employees who arrive late and leave early. Fourth, the Benefits sub-variable is quite good and in line with what is expected because in order to achieve results, program suitability can be implemented and there is no input or bad response from the community. Fifth, the Impacts sub variable (impact) on human resource indicators is not suitable because there is a shortage of human resources, then other resource indicators are also not in line with expectations because there are deficiencies in terms of facilities and infrastructure, funds and technology, resulting in inadequacies. compliance in employee performance at the Kelua District Office, Tabalong Regency.

It is recommended that the Kelua sub-district head improve employee performance and discipline employees in accordance with applicable regulations.

Keywords: Civil Servant Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai kantor kecamatan yang cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintah kecamatan sebagai bentuk kesiapan pegawai kantor kecamatan dalam perubahan- perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Kemajuan suatu organisasi seperti Kantor Kecamatan Kelua sangat ditentukan dari kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas sehingga berbanding lurus dengan kinerja pelayanan instansi tersebut. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi seperti di kecamatan akan dapat dicapai dengan kinerja yang baik, apabila dapat memberikan rasa kepuasan terhadap masyarakat dalam hal pelayanan publik yang diperoleh masyarakat seperti yang disebutkan di atas dalam hal melayani masyarakat. Kesan-Kesan buruk instansi yang mendalam dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot, mengenai kinerja dan pencapaian tujuan Organisasi tidak terlepas siapa yang ada dan menjalankan Organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia sendiri. Sumber Daya Manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan Kontribusi terbaik bagi Organisasi, sehingga yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan masyarakat.

Tentunya hal ini tidak terlepas dari kinerja pegawai yang mau tidak sebagai aparatur dan abdi negara harus sepenuhnya memberikan mutu profesionalitasnya yang terbaik untuk masyarakat. Akan tetapi hal ini belum begitu dirasakan oleh masyarakat di Kecamatan Kelua, belum sepenuhnya dapat bersikap professional dalam menjalankan tugasnya. Utamanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya menurut bidang dan tingkatan masing-masing belum dapat dijalankan secara maksimal. Namun disadari bahwa kondisi kinerja aparatur Kecamatan Kelua masih dihadapkan pada sistem pemerintahan yang belum efisien dan efektif, yakni masih terlihat banyak keluhan baik di media massa, media sosial maupun langsung dari pengguna jasa menyangkut kinerja aparat pemerintah kecamatan dalam pelayanan publik yang berbelit-belit, jangka waktu penyelesaian yang tidak pasti, biaya yang harus dikeluarkan dan lain sebagainya.

Kecamatan Kelua memiliki 22 orang Pegawai Negeri Sipil dan memiliki 8 Orang Pegawai Non PNS (Tenaga Kontrak) di Kantor Kecamatan Kelua dan Kantor Kelurahan Pulau. Di Kantor Kecamatan Kelua sendiri terdapat Pegawai Negeri Sipil sebanyak 16 orang dan Pegawai Non PNS (Tenaga Kontrak) sebanyak 4 orang, di Kantor Kelurahan Pulau terdapat Pegawai Negeri Sipil sebanyak 6 Orang dan Pegawai Non PNS (Tenaga Kontrak) sebanyak 4 orang, terdiri dari Pangkat/

Golongan Pembina Tk.I / IV/b : 1 orang, Pangkat/ Golongan Pembina IV/a : 1 orang, Pangkat/ Golongan Penata Tk.I / III/d : 7 orang, Pangkat/ Golongan Penata III/c : 3 orang, Pangkat/ Golongan Penata Muda Tk.I / III/b : 2 orang, Pangkat/ Golongan Penata muda III/a : 2 orang, Pangkat/ Golongan Pengatur Tk.I / II/c : 1 orang, Pangkat/ Golongan Pengatur II/c : 4 orang, Pangkat/ Golongan Pengatur Muda Tk.I / II/c : 1 orang. Formasi jabatan di Kantor Kecamatan Kelua sudah terisi sepenuhnya, tetapi belum menunjukkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal maka dengan ini dapat diketahui bahwa ada beberapa Fenomena masalah pada judul “ Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong ”, sebagai berikut:

1. Kurangnya Kedisiplinan Adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai seperti pelanggaran jam kerja, keterlambatan masuk kerja dapat menghambat dalam ketepatan waktu pelayanan. Beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor padahal jam masuk pukul 08.00 WITA dan pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang lebih dahulu pulang pada jam yang sudah ditentukan pukul 17.00 wita dengan jika keterlambatan sampai 30-60 menit. Dengan adanya permasalahan tersebut akan Mempengaruhi kualitas kinerjanya.
2. Kurangnya transparansi terhadap Atasan dan Pegawai ataupun sesama pegawai Transparansi di kantor merupakan salah satu hal yang penting, harus sebisa mungkin menunjukkan transparansi di kantor. Mulai dari masalah yang ada, dampak yang mungkin terjadi, hingga keputusan yang diambil. Jika tidak menerapkan transparansi, karyawan akan mulai berasumsi mengenai hal yang sedang terjadi di kantor. Dari asumsi tersebut sangat memungkinkan muncul berbagai rumor yang dapat merusak citra kantor. Tentu saja kinerja karyawan akan berpengaruh jika tidak adanya keterbukaan dalam pekerjaan ataupun pengambilan keputusan.
3. Kurangnya Sarana dan Prasarana seperti, kursi tunggu, komputer, printer dan jaringan internet sehingga menyebabkan keterlambatan atau ketidak maksimalan kerja pegawai.

1. Pengertian Kinerja

Pengertian Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau *Performance* 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 standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Robbins (2016:258) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Menurut Moeheriono (2014:115-116).

- Masukan (*inputs*). Yaitu ukuran tingkat pengaruh sosial ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian indikator kinerja dalam suatu kegiatan.
- Keluaran (*outputs*), yaitu kegunaan suatu keluaran (*outputs*) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses atau dinikmati oleh publik.
- Hasil (*outcomes*), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya pengeluaran kegiatan pada jangka menengah, *outcomes* merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
- Manfaat (*benefits*), yaitu segala sesuatu berupa produk atau jasa (fisik/non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- Dampak (*impacts*), yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu dan teknologi.

3. Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Gary Dessler dalam Pasolong (2014:182), menyatakan Bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuan, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata.

Schuler dalam Pasolong (2014:182), mengatakan bahwa sistem penilaian Kinerja diartikan sebagai suatu proses penilaian kinerja. Dalam pandangan beliau bahwa proses penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk pendekatan komparatif, standar absolut, pendekatan tujuan, dan indeks yang bersifat objektif.

4. Penilaian Kinerja

Selain itu Budihardjo (2015:11) menjelaskan dampak positif bagi pihak karyawan oleh karena merasa ada penilaian atas kinerja kerja yang dilakukan, dampak positif yang diharapkan tumbuh subur pada diri setiap karyawan, antara lain :

- Lahirnya motivasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan. Hal ini menimbulkan peluang bagi meningkatnya etos kerja para karyawan sehingga akan besar pengaruhnya bagi peningkatan *credit point* dan *track record* para karyawan di mata perusahaan.
- Lahirnya semangat berkompetisi secara sehat antar para karyawan. Hal ini sedikit banyak akan memacu para karyawan untuk semakin banyak belajar dalam upaya meningkatkan kemampuan dirinya. Dampak yang diharapkan tentunya adalah adanya peningkatan kualitas kerja serta profesionalisme dari para karyawan itu sendiri.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018: 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- Faktor Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Kemampuan (*Ablitiy*)
Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

METODE

Penelitian ini berlangsung di kantor kecamatan kelua, Jl.A.Yani Kode pos 71552 Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dimana peneliti berupaya untuk mengamati, mengumpulkan dan menganalisa data serta mengungkapkan secara jelas Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi, atau fenomena yang menjadi objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan. Dengan menggunakan tipe penelitian ini peneliti ingin memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis terkait dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

Penentuan sampel sumber data pada penelitian ini menggunakan pengambilan sumber data yang diambil adalah data primer dan data sekunder, sumber data yang diambil melalui informan yang berjumlah 12 orang secara *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian, menggunakan teknik analisis data dengan kondensasi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong

Penelitian ini menggunakan 5 dimensi teori kinerja menurut Moeheriono (2014:115-116) yang terdiri dari Masukkan, Keluaran, Hasil, Manfaat dan Dampak. Selain itu peneliti juga meneliti apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

- 1. Masukan (inputs). Yaitu ukuran tingkat pengaruh sosial ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian indikator kinerja dalam suatu kegiatan.
 - a) Sosial Ekonomi
Sosial ekonomi adalah kondisi atau kedudukan seseorang dalam kelompok masyarakat yang ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pendidikan dan pendapatan atau penghasilan.
 - b) Lingkungan

Lingkungan merupakan salah faktor pendukung bagi keberhasilan suatu organisasi dimana kondisi lingkungan tempat bekerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau orang yang berada didalamnya.

2. Keluaran (outputs), yaitu kegunaan suatu keluaran (outputs) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses atau dinikmati oleh publik.
 - a) Fasilitas yang dapat diakses publik
Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan atau melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasaran yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau pun suatu kegiatan.
 - b) Hasil Kerja
Hasil Kerja adalah keselarasan atau kecocokan terhadap apa yang diinginkan baik tujuan organisasi atau pun individu sendiri. Hasil Kerja ini menjadi tolak-ukur dalam sebuah organisasi guna mengetahui apakah tujuan sudah tercapai atau selaras dengan apa yang diinginkan.
3. Hasil (outcomes), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya pengeluaran kegiatan pada jangka menengah, outcomes merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
 - a) Kebutuhan Masyarakat
Segala sesuatu yang diperlukan oleh masyarakat untuk memuaskan keinginannya. Keinginan ini berupa kepuasan terhadap pelayanan jasa atau pun kepuasan atas terhadap barang yang terpenuhi.
 - b) Harapan Masyarakat
Harapan ialah keinginan seseorang untuk memperbaiki kondisi atau situasi yang akan datang, harapan ini menjadi salah satu cara untuk memberi masukan kepada diri sendiri maupun oerorganisasi.
4. Manfaat (*benefits*), yaitu segala sesuatu berupa produk atau jasa (fisik/non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
 - a) Kesesuaian Hasil
Kesesuaian Hasil adalah keselarasan atau kecocokan terhadap apa yang diinginkan baik tujuan organisasi atau pun individu sendiri. Kesuaian hasil ini menjadi tolak-ukur dalam sebuah organisasi guna mengetahui apakah tujuan sudah tercapai atau selaras dengan apa yang diinginkan.
 - b) Kesesuaian Program
Kesesuaian program yaitu kecocokan dari rancangan atau rencana yang disusun, sesuai alur yang ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan, tujuan keinginan bahkan bertujuan untuk mempermudah atau menyelesaikan suatu permasalahan organisasi.
5. Dampak (*impacts*), yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu dan teknologi.
 - a) Sumber Daya Manusia
Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting unsur penunjang dalam pelaksanaan kinerja dapat dilihat dari fungsi dan kegunaan atas ketersediaan dari sumber daya yang ada. Salah satu faktor yang menentukan peran SDM adalah kinerja artinya pegawai harus mendapatkan peran dalam melaksanakan tugas pelaksanaannya pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.
 - b) Sumber Daya Lainnya
Kinerja pegawai yang baik akan ditimbulkan atau dihasilkan jika pegawai dalam bekerja dapat ditunjang oleh sarana dan prasarana, dana, material dan waktu yang memadai karena dengan demikian pegawai akan bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dihasilkan akan baik jika dalam proses penyelesaian tugas tidak hanya ditunjang oleh sumber daya manusia tetapi juga dana, waktu, sarana dan prasarana yang dibutuhkan ada. Berikut ini wawancara dengan informan terkait dengan sumber daya lainnya.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong

1. Faktor Pendorong

Faktor pendorong adalah terjadinya suatu proses perubahan yang di akibatkan adanya faktor yang mendukungnya sehingga menyebabkan timbulnya sebuah perubahan yang bagus.

a) Lingkungan kerja yang Aman dan bersih

Lingkungan Organisasi adalah pusat pelayanan yang berfungsi untuk melayani kegiatan-kegiatan pelayanan dan menjadi tempat yang nyaman untuk suatu kegiatan pelayanan. Dan kebersihan adalah tempat yang disediakan untuk suatu pelayanan dan kenyamanan daalam memberikan suatu pelayanan terhadap masyarakat.

b) Kondisi Sosial Ekonomi yang baik

Sosial ekonomi adalah kondisi atau kedudukan seseorang dalam kelompok masyarakat yang ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pendidikan dan pendapatan atau penghasilan.

2. Faktor Penghambat

a) Kurangnya Pegawai Pranata Komputer dan Analis Kepegawaian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam struktur organisasi menyatu dengan organisasi, pada hakikatnya berupa manusia yang sebagai penggerak dalam sebuah organisasi hakikatnya adalah pegawai. Dalam suatu pelayanan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan yang dituju dalam memberikan pelayanan yang berkualitas di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong maka perlu sumber daya manusia yang memadai untuk memberikan pelayanan yang berkualitas untuk mencapai hasil yang baik. Maka dengan demikian perlunya mempunyai pranata komputer yang memiliki potensi baik dalam bidang komputer untuk melakukan penginputan data dengan cepat, dan Analis Kepegawaian yang mempunyai potensi dalam pembuatan surat, serta mengurus administrasi yang berhubungan dengan pegawai.

b) Kurangnya Sarana dan Prasarana Seperti Alat Komputer dan Alat Kerja

Kinerja pegawai yang baik akan ditimbulkan atau dihasilkan jika pegawai dalam bekerja dapat ditunjang oleh sarana dan prasarana, dana, material dan waktu yang memadai karena dengan demikian pegawai akan bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dihasilkan akan baik jika dalam proses penyelesaian tugas tidak hanya ditunjang oleh sumber daya manusia tetapi juga dana, waktu, sarana dan prasarana yang dibutuhkan ada. Dengan demikian keperluan alat kantor yang kurang seperti, laptop, komputer, printer, scanner, meja dan kursi harus terpenuhi untuk memnunjang kinerja pegawai.

c) Kurangnya Kedisiplinan Pegawai datang tidak tepat waktu

Dalam suatu pelayanan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan yang dituju dalam memberikan pelayanan yang berkualitas di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong maka perlu sumber daya manusia yang disiplin dalam bekerja, tidak datang terlambat untuk menunjang keberhasilan organisasi.

SIMPULAN

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Permasalahan yang ditemui Pertama kurang disiplinnya pegawai pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong masih kurang, Kedua, kurangnya Transparasi terhadap Atasan dan Pegawai. Ketiga, kurang Sarana dan prasana, Penelitian ini bertujuan untuk kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kelua serta fakor-faktor yang mempengaruhinya.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif Kualitatif dan verifikatif dengan jumlah informasi 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong, dapat dikatakan cukup baik dengan adanya penunjang kerja seperti, gaji dan tunjangan serta peralatan kantor yang sudah ada. hal ini dapat dilihat pada indikator kinerja Pertama, pada sub variabel input (masukan) dari kondisi lingkungan yang aman, nyaman tapi masih ada kekurangan terutama pada etos kerja dan sosial ekonomi cukup baik tanpa mengganggu kinerja pegawai ditempat. Kedua, Outputs (keluaran) dimana fasilitas yang ada ditempat sudah dapat digunakan oleh masyarakat dan untuk hasil kerja pegawai masih kurang baik sehingga harus ditingkatkan lagi. Ketiga, segala kebutuhan masyarakat akan ditanggapi sesegera mungkin dan mengkoordinasikan bidang lainnya sehingga bisa terakomodir dengan baik, namun untuk kedisiplinan pegawai perlu ditingkatkan lagi karena ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Keempat, sub variabel Benefits (Manfaat) sudah cukup baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan karena untuk pencapaian hasil, kesesuaian program sudah dapat terlaksana dan tidak adanya masukan atau tanggapan buruk dari masyarakat. Kelima pada sub variabel Impacts (dampak) pada indikator sumber daya manusia tidak sesuai karena terdapat kekurangan sumber daya manusia, selanjutnya pada indikator sumber daya lainnya juga belum sesuai dengan harapan karena adanya kekurangan dari segi sarana dan prasarana, dana, dan teknologi sehingga mengakibatkan ketidak sesuaian dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

Faktor yang menghambat kinerja pegawai di Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong terdapat dua faktor yakni, belum terpenuhinya petugas di Kecamatan Kelua untuk bisa menunjang kinerja pegawai. Yang kedua masih lemahnya kualitas sumber daya manusia dalam penggunaan dan penguasaan teknologi. Faktor Penghambat, Kurangnya kesadaran pegawai terhadap kedisiplinan yang menyebabkan seringnya pegawai datang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan Kurangnya pegawai. Sedangkan Faktor Pendukung kinerja pegawai di Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong adalah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan bersih sehingga pegawai merasa nyaman dan bias melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta Kondisi Sosial Ekonomi yang baik di Kantor Kecamatan Kelua yang diberikan pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri untuk berkerja lebih giat lagi dan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo, Achmadi.
- Affrian, R. (2022) 'Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong', *Administratus*, 6(3), pp. 98–111.
- Anshari, M.R. (2021) 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Cross-border*, 4(2), pp. 304–323.
- Arlan, A.S. (2022) 'KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN', *Al'iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.
- Arlan, A.S. (2023) 'Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin', *Administratus*, 7(3), pp. 20–26.
- 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.

Berkatillah, A., Baihaqi, A. and Rahman, A.A. (2023) 'PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3005–3015.

Febriadi, H. (2021a) 'DISIPLIN KERJA APARATUR PADA KANTOR DESA TAMBALANG RAYA KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 3(1), pp. 40–52.

Febriadi, H. (2021b) 'MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Administraus*, 5(1), pp. 1–17.

Febriadi, H. (2021c) 'UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DALAM PROGRAM KERJA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.', *Al'iidara Balad*, 3(2), pp. 40–57.

Noorrahman, M.F. (2023) 'Peran Komunikasi Antar Budaya terhadap Adaptasi Mahasiswa Perantau di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai', *TASHWIR*, 11(02), pp. 137–148.

Noorrahman, M.F., Sairin, M. and Janati, J. (2023) 'PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGURANGI PRASANGKA SOSIAL PADA MAHASISWA BARU YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA PENDATANG', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), pp. 1751–1756.

Oktavianty, P.A. *et al.* (2023) 'Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI “GUSI”)', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.

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.

Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.

Raudah, S. and Mujahadah, S. (2023) 'PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 18–24.

Setiawan, I. (2022) 'Pernikahan Dini Di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 15(2), pp. 331–339.

Setiawan, I. (2023) 'Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara', *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.

Setiawan, I. (2024) 'Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.

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.

Arsyenda, Yoga. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang)*. Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.



- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015 , *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, Arta Adi.
- Auliani, 2019. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Pembuatan Akta Kelahiran Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- Budihardjo, 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.