



KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN LALU LINTAS ANGKUTAN JALAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Rahmatullah¹, Ni Made Musiyani Anjasmari², Muhammad Husaini³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail: rahmatullahh819@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai mencerminkan kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai aparatur sipil negara bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai aparatur sipil negara bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif. Jenis data yang diambil dari data primer dan data sekunder, pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui informan berjumlah 10 orang secara *snowball*. Hasil penelitian kinerja pegawai aparatur sipil negara bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, cukup baik, terlihat dari beberapa indikator. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai aparatur sipil negara bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, yakni faktor penghambat: kurangnya tenaga ahli, kurangnya sikap profesionalisme pegawai, kurangnya fasilitas kerja yang memadai. Faktor Pendukung: Efisiensi operasional, budaya kerja yang baik. Saran kepada Kepala bidang lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, hendaknya melakukan perencanaan anggaran untuk pengadaan sarana dan prasarana penunjang kerja. Kepada pegawai agar meningkatkan kedisiplinan kerja terutama dari segi sikap profesionalisme dan meningkatkan kemampuan teknis sesuai kebutuhan.

Kata kunci: Kinerja, Pegawai Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

Employee performance reflects individual contributions to the organization. The aim of this research is to find out how the performance of state civil servants in road transport traffic at the North Hulu Sungai Regency Transportation Service, factors that influence the performance of state civil servants in road transport traffic at the North Hulu Sungai Regency Transportation Service. This research uses a qualitative research approach with a descriptive type. Types of data taken from primary data and secondary data, data collection using observation, interview and documentation techniques. The data source was taken from 10 informants in a snowball manner. The results of research on the performance of state civil servants in road transport traffic at the North Hulu Sungai Regency Transportation Service are quite good, as can be seen from several indicators. Factors that influence the performance of state civil servants in road transport traffic at the North Hulu Sungai Regency Transportation Service are inhibiting factors: lack of experts, lack of employee professionalism, lack of adequate work facilities. Supporting Factors: Operational efficiency, good work culture. Suggestions to the Head of the road transport sector at the North Hulu Sungai Regency Transportation Service are to carry out budget planning for the procurement of work supporting facilities and infrastructure. Employees should improve work discipline, especially in terms of professionalism and improve technical skills as needed.

Keywords: Performance, State Civil Service Employees

PENDAHULUAN

Secara umum Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan mengatur berbagai aspek penting dalam penyelenggaraan lalu lintas angkutan jalan, mulai dari pengelolaan infrastruktur, sistem transportasi, hingga penegakkan hukum. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan diterbitkan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan keselamatan, efesiensi dan keberlanjutan sistem lalu lintas angkutan jalan di Indonesia. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan akan tercipta sistem lalu lintas yang lebih terintegrasi dan responsif terhadap perubahan zaman, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat serta keberlanjutan lingkungan.

Kinerja pegawai mencerminkan kontribusi individu terhadap organisasi. Tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kinerja yang unggul adalah aset krusial dalam pertumbuhan dan pencapaian suatu organisasi. Kinerja yang optimal dapat menghasilkan keuntungan, meningkatkan produktivitas, dan mengantarkan organisasi pada pencapaian visi dan misi. Dinas Perhubungan memiliki peran penting dalam mewujudkan kelancaran dan keselamatan lalu lintas di jalan raya. Salah satu bagian penting dalam Dinas Perhubungan adalah bagian lalu lintas angkutan jalan. Bagian lalu lintas angkutan jalan memiliki tugas dan fungsi yang strategis dalam mengatur dan mengendalikan lalu lintas, menyelenggarakan angkutan jalan, dan meningkatkan keselamatan lalu lintas. Permasalahan transportasi menjadi perhatian serius bagi pemerintah daerah, termasuk Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sebuah langkah yang diambil oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai dibagian lalu lintas angkutan jalan.

Wilayah hulu sungai bagian utara memiliki peran penting sebagai kabupaten yang ada di Kalimantan Selatan, wilayah hulu sungai bagian utara mempunyai peluang besar dalam sektor transportasi. Hal ini ditandai dengan semakin meningkatnya volume kendaraan dan aktivitas masyarakat diwilayah tersebut. Namun, di sisi lain, peningkatan tersebut juga membawa berbagai permasalahan, seperti kemacetan lalu lintas, kecelakaan lalu lintas, dan pelanggaran lalu lintas. Pemimpin menetapkan tingkat pencapaian yang diharapkan dalam proses perencanaan untuk merancang mekanisme evaluasi respons. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, mengidentifikasi kemungkinan ketidaksesuaian, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Semua ini bertujuan untuk memastikan penggunaan yang seefektif dan seefisien mungkin dari semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berlandaskan observasi yang dilakukan penulis pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, khususnya dibagian lalu lintas angkutan jalan menemukan beberapa masalah, yaitu:

1. Rendahnya kedisiplinan pegawai. Seperti keterlambatan masuk kerja, bolos kerja, dan tidak menggunakan seragam dinas ketika bekerja.
2. Kurangnya kompetensi dan keterampilan teknis. Pegawai tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menangani permasalahan lalu lintas yang kompleks, seperti mendatangkan teknisi dari luar daerah untuk memperbaiki lampu kuning (*warning light*).
3. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung kerja. Pegawai tidak memiliki peralatan dan teknologi yang memadai untuk menunjang kinerja mereka, seperti tidak memiliki mobil tangga (*crane and skylift truck*) sehingga mengharuskan pegawai dinas perhubungan pada bagian lalu lintas di Kabupaten Hulu Sungai Utara meminjam mobil tangga (*crane and skylift truck*) milik Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Beberapa deskripsi masalah yang telah disebutkan diatas, menjadi motivasi bagi penulis untuk mengusulkan penelitian dengan judul: **“Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bagian Lalu Lintas Angkutan Jalan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara.”** Peneliti akan memfokuskan pada kinerja menurut teori Nawawi (2017), yakni:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Jangka waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan

KINERJA

Menurut Kartini Kartono, kinerja adalah kemampuan melaksanakan tugas dan mencapai kriteria keberhasilan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah bagi pegawai sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepada setiap pegawai. (Indrastuti, 2020)

Rivai memahami kinerja sebagai ukuran, hasil pencapaian individu secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan tugas yang melibatkan berbagai aspek kompetensi, termasuk standar prestasi kerja, tujuan, dan ketentuan yang telah ditetapkan serta disetujui bersama (Widyaningrum, 2020)

Menurut Moeheriono, kinerja menunjukkan efektivitas program kegiatan atau kebijakan tercapai dalam memenuhi target, sasaran, visi dan misi suatu lembaga yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu lembaga. (Abdullah, 2014)

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron, kinerja ialah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. (Abdullah, 2014)

Bastian mengemukakan bahwa, kinerja telah menjadi istilah yang memikat dan banyak diperbincangkan dalam ranah manajemen publik. Definisi kinerja pada hakikatnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja individu dan kinerja lembaga. Kinerja mencerminkan tingkat penyelesaian tugas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Mangkunegara menjelaskan bahwa, kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang diraih oleh seorang pegawai dalam hal kualitas serta kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya. (Tsauri, 2014)

Soepardi mengartikan prestasi kerja sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang dapat diukur atau ditunjukkan. Prestasi kerja juga mencerminkan pencapaian individu dalam mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan. (Tsauri, 2014)

Siagian menguraikan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan, potensi, dan lain-lain, yang membantu menetapkan sasaran, jalur, dan strategi peningkatan profesi seseorang khususnya lembaga. (Indrasari, 2017)

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli yang telah disebutkan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi ataupun derajat keberhasilan individu, organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai standar atau kriteria yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi/industri.

INDIKATOR KINERJA

Agar indikator dapat diukur dengan benar, maka sebuah indikator harus spesifik dan jelas, Dapat diukur secara objektif, dapat dicapai, relevan, penting, berjangka waktu tertentu, dapat dijangkau dan dikumpulkan, serta Efisien atau data mudah diperoleh, diproses, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia. Mutia, (Fauzan, dkk 2023:91).

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Silaen, dkk 2021:40-41) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
- 2) Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
- 3) Pemanfaatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- 4) Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- 5) Kerja sama
Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Pendapat yang dikemukakan oleh Dwiyanto dalam (Zulkifli dan Irwan, 2024:211-216) menjelaskan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik, termasuk kinerja organisasi, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

- 1) Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur Tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Pada tataran ini, konsep produktivitas dirasa terlalu sempit sehingga *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- 2) Kualitas Layanan
Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.

3) Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dalam konteks ini, responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Secara otomatis, kinerja organisasi tersebut dianggap buruk.

4) Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Secara politis, organisasi publik tersebut dipilih oleh rakyat sehingga dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Akan tetapi, kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Menurut Mitchel dalam (Daryanto dan Bambang, 2022:150-151) mengemukakan indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2) Ketepatan waktu (*Pomtnees*)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3) Inisiatif (*Initiative*)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4) Kemampuan (*Capability*)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat

diintervensi atau diterapi melalui Pendidikan dan Latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5) Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan Kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja, dan kemampuan bekerjasama pada setiap karyawan maka dengan indikator tersebut terukur pula.

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

Menurut Kasmir, pencapaian dan sikap kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. (Juniarti, 2021), ialah:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Lingkungan kerja disekitar

PEGAWAI

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, seseorang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu (kantor, tempat usaha, atau organisasi lain) memperoleh/menerima gaji. (Setiawati, 2024)

Menurut pendapat Mardiasono, pegawai merujuk kepada individu yang bekerja untuk pemberi kerja, baik dalam kapasitas permanen atau tidak permanen, berdasarkan kontrak kerja yang dapat bersifat tertulis atau tidak, untuk menjalankan tugas atau aktivitas tertentu dalam suatu jabatan atau kegiatan, dan menerima imbalan atas pekerjaannya secara berkala. (Mardiyanti., 2020)

Menurut A.W. Widjaja, Pegawai merupakan manusia yang tenaga fisik dan mentalnya (mental dan spiritual) selalu dibutuhkan sehingga menjadi salah satu sumber daya utama dalam upaya kerjasama untuk mencapai tujuan (organisasi) tertentu.(Setyonagoro, 2023)

Menurut Musanef, pegawai adalah individu yang melaksanakan tugas-tugas tertentu dan mendapatkan kompensasi dalam bentuk gaji dan tunjangan dari pemerintah atau lembaga independen. Lebih lanjut, Musanef mendefinisikan, pegawai sebagai pekerja atau buruh, khususnya mereka yang ditugaskan langsung oleh manajer sebagai pelaksana tugas. Pegawai diharuskan melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Setyonagoro, 2023)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan dan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penggunaan metode kualitatif dipilih karena peneliti bertujuan mendeskripsikan, menjelaskan, dan menggali informasi tentang Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan dan metode berbasis data kualitatif dengan melakukan wawancara pada informan yang terdiri dari Kepala bidang, pegawai dan masyarakat. Untuk keperluan penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh terbagi menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder, yang bersumber dari berbagai sumber. Data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan informan dilokasi penelitian. Adapun data sekunder didapatkan dari media perantara seperti buku, catatan, data yang masih ada, atau arsip, baik yang dipublikasikan maupun tidak. Sumber data diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Teknik analisis data dengan melakukan pencatatan lapangan, mengumpulkan dan membuat indeks, berpikir dengan jalan membuat agar data mempunyai makna, dan membuat temuan-temuan umum.

PEMBAHASAN

Penilaian kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi organisasi, termasuk Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Untuk memahami dan mengukur kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara bagian lalu lintas angkutan jalan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara secara komprehensif, perlu dikaji dengan indikator yang relevan. Indikator prestasi kerja dalam suatu organisasi/perusahaan mencakup 5 (lima) faktor. (Nawawi, 2017), yakni:

1. Kuantitas

a. Kecepatan hasil kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa kecepatan hasil kerja pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup cepat. Hal ini dibuktikan dengan kelincahan pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, tanpa memerlukan waktu lama.

b. Kepuasan hasil kerja

Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai pada bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang puas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kedisiplinan kerja pegawai yang masih kurang optimal dan kualitas pelayanan yang belum sepenuhnya memuaskan masyarakat.

2. Kualitas

a. Proses pelaksanaan tugas

Berdasarkan data yang terkumpul dari wawancara dan observasi, mengindikasikan bahwa proses pelaksanaan tugas pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik karena adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaannya dan kurangnya tanggapan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Hasil pelaksanaan tugas

Dari data yang terhimpun melalui wawancara dan observasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pelaksanaan tugas pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan

Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik. Hal ini terlihat dari masih terdapatnya pegawai yang belum memahami tugasnya secara menyeluruh, kurang tanggap dalam melayani masyarakat dan terkendala oleh keterbatasan sarana dan prasarana.

3. Jangka waktu

a. Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menghasilkan kesimpulan bahwa ketepatan waktu pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang tepat waktu. Hal ini di buktikan dengan pelayanan yang diberikan belum optimal, fasilitas kerja dan kemampuan pegawai yang kurang memadai.

b. Hasil kerja sudah mencapai target

Data yang terkumpul dari wawancara dan observasi, mendukung kesimpulan bahwa kinerja pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah mencapai target yang ditetapkan. Hal ini di buktikan dengan tidak adanya laporan atau temuan terkait pelanggaran instruksi maupun kelambatan dalam menyelesaikan tugas oleh para pegawai.

4. Kehadiran

a. Waktu dalam bekerja

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan, dapat dipastikan bahwa kehadiran pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik, terutama dalam hal ketepatan waktu datang ke kantor.

b. Kedisiplinan dalam bekerja

Berdasarkan analisis wawancara, observasi, serta dokumentasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang disiplin, terutama dalam hal ketepatan waktu datang ke kantor dan penggunaan seragam kerja.

5. Kemampuan

a. Kemampuan pegawai dalam bekerja

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, dapat dinyatakan bahwa kemampuan pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara masih kurang memadai. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya keterbatasan sumber daya manusia, latar belakang pendidikan, serta kemampuan dan keterampilan yang belum memadai.

b. Kecermatan dalam bekerja

Berdasarkan analisis wawancara dan observasi, dapat ditarik kesimpulan kecermatan pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam melaksanakan tugas sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya temuan terkait kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian positif ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui berbagai upaya berkelanjutan.

SIMPULAN

Kinerja pegawai aparatur sipil negara bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara, cukup baik hal ini dapat dilihat dari: pertama, kuantitas meliputi indikator kecepatan hasil kerja cukup cepat karena pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang cepat tanpa memerlukan waktu yang cukup lama dan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh pimpinan. Indikator kepuasan hasil kerja kurang puas karena hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kedisiplinan kerja pegawai yang masih kurang optimal dan

kualitas pelayanan yang belum sepenuhnya memuaskan masyarakat. Kedua, kualitas meliputi indikator proses pelaksanaan tugas kurang baik karena adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaannya dan kurangnya tanggapan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Indikator hasil pelaksanaan tugas kurang baik karena hal ini terlihat dari masih terdapatnya pegawai yang belum memahami tugasnya secara menyeluruh, kurang tanggap dalam melayani masyarakat dan terkendala oleh keterbatasan sarana dan prasarana. Ketiga, jangka waktu meliputi indikator ketetapan waktu dalam melaksanakan pekerjaan kurang tepat waktu karena hal ini di buktikan dengan pelayanan yang diberikan belum optimal, fasilitas kerja dan kemampuan pegawai yang kurang memadai. Indikator hasil sudah mencapai target pegawai bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara disana mengatakan bahwa sudah mencapai target yang ditetapkan karena di buktikan dengan tidak adanya laporan atau temuan terkait pelanggaran instruksi maupun kelambatan dalam menyelesaikan tugas oleh para pegawai. Keempat, kehadiran dan kegiatan di tempat kerja meliputi indikator waktu dalam bekerja dari segi kehadiran pegawai kurang baik karena masih adanya pegawai yang terlambat dari peraturan jam kerja. Dimana peraturan jam kerja yang tertera yaitu dari jam 08.00 – 16.30. Maka dari itu masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal ketepatan waktu datang ke kantor. Indikator kedisiplinan dalam bekerja kurang disiplin dan harus ditingkatkan lagi terutama dari segi ketepatan waktu datang ke kantor dan juga dari segi pakaian harus memakai seragam ketika saat bekerja. Kelima, kemampuan bekerja sama meliputi indikator kemampuan pegawai dalam bekerja masih kurang memadai karena disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya keterbatasan sumber daya manusia, latar belakang pendidikan, serta kemampuan dan keterampilan yang belum memadai. Indikator kecermatan dalam bekerja sudah baik karena dibuktikan dengan tidak adanya temuan terkait kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian positif ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui berbagai upaya berkelanjutan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai aparatur sipil negara bagian lalu lintas angkutan jalan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara yakni faktor penghambat: pertama, kurangnya tenaga ahli karena kurangnya pelatihan. Kedua, kurangnya sikap profesionalisme karena rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Ketiga, kurangnya fasilitas kerja yang memadai karena kurangnya anggaran untuk memenuhi sarana dan prasana. Faktor Pendukung: Pertama, Efisiensi operasional menunjukkan bahwa mereka mampu mengelola lalu lintas dengan akurat dan efisien, menjaga kepatuhan terhadap aturan, serta mengurangi potensi gangguan atau risiko kecelakaan. Kedua, budaya kerja yang baik, mereka cenderung lebih mudah untuk bekerjasama dan kolaboratif dalam menyelesaikan tugas atau proyek. Ini membantu dalam mencapai tujuan bersama dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.M. (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo.
- Affrian, R. (2022) 'Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong', *Administtraus*, 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', *Administtraus*, 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.

Fauzan, R. *et al.* (no date) *DAYA MANUSIA*.

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', *Administtraus*, 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.

Indrasari, M. (2017) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, pp. 1–85.

Indrastuti, S. (2020) *Manajemen sumberdaya manusia stratejik*, UR Press Pekanbaru.

Juniarti, A.T. dan D.G.P. (2021) *Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Mardiyanti. (2020) *Optimalisasi Kompetensi Pegawai: Salah Satu Strategi Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Jejaring Kerja, Sikap Terhadap Tugas dan Pelatihan*. Nizamia Learning Center.

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.



Setiawati, L. (2024) *Strategi Kepemimpinan Tangkas dan Kehidupan Kerja yang Seimbang: Kunci Sukses Karyawan Milenial*. MEGA PRESS NUSANTARA.

Setyonagoro, P. (2023) *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAKSANAAN TUGAS JABATAN DI PROVINSI JAWA TIMUR*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.

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.

Tsauri, S. (2014) *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*, STAIN Jember Press.

Widyaningrum, M.E. (2020) *Buku Referensi Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional*, Cv. Revka Prima Media.