



KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN HAUR GADING KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Maulidina Mahmudah¹, Arpandi², Saidah Hasbiyah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: maulidinamahmudah3@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja dalam organisasi adalah realisasi atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Fenomena masalah yang terjadi yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer dan teknologi, kurangnya ketelitian pegawai ketika melaksanakan tugas, dan kurangnya kecepatan pegawai dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel dengan teknik *total sampling* yang meliputi 11 orang informan. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan uji kredibilitas data berupa perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan mengadakan *membercheck*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup optimal. Hal ini dilihat dari indikator kinerja yaitu *Pertama*, dalam aspek kualitas kerja, indikator keahlian dalam menjalankan tugas cukup optimal, karena penguasaan pegawai akan bidang pekerjaannya cukup terpenuhi. Pada indikator hasil kerja cukup optimal, karena keberhasilan kerja terlaksana dengan angka yang hampir mencapai 100%. *Kedua*, dalam aspek tanggung jawab, indikator kesadaran untuk patuh menjalankan tugas cukup optimal, karena sebagian besar pegawai memiliki kesadaran akan kewajiban menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan demi mencapai tujuan organisasi. Pada indikator kepedulian terhadap tugas cukup optimal, karena sebagian besar pegawai berupaya mencari cara agar pekerjaannya terselesaikan ketika menemui kendala dalam prosesnya. *Ketiga*, dalam aspek kuantitas kerja, indikator waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kurang optimal, karena batas pencapaian waktu pegawai dalam bekerja masih belum terpenuhi. Pada indikator kecepatan kerja kurang optimal, karena masih ditemukan kesalahan pegawai dalam mengatur prioritas kerja yang menyebabkan kurang efektifnya pengelolaan waktu dalam pelaksanaan tugas. *Keempat*, dalam aspek pelaksanaan tugas, indikator keterampilan kerja kurang optimal, karena masih ditemukan keterbatasan kemampuan pegawai dalam penggunaan komputer, teknologi, informasi dan komunikasi. Pada indikator ketelitian kerja kurang optimal, karena masih ditemukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehingga menghambat jalannya kegiatan administrasi. Faktor pendukung kinerja yaitu pengawasan dari pimpinan, latar belakang pendidikan yang relevan dan kerjasama. Adapun faktor penghambat kinerja yaitu kurangnya fasilitas kerja, kurangnya jumlah pegawai dan usia yang sudah tua.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Kantor Kecamatan

ABSTRACT

Performance in an organization is the realization of the success or failure of the organizational goals that have been set. The phenomenon of the problem that occurs is the lack of employee ability to operate computers and technology, the lack of accuracy of employees when carrying out tasks, and the lack of speed of employees at work. The purpose of this study was to determine employee performance and factors that affect employee performance, at the Haur Gading District Office, Hulu Sungai Utara Regency. The research approach used is qualitative with descriptive qualitative type. Data were collected using observation, interviews, and documentation. Data sources are taken through sampling with total sampling technique which includes 11 informants. After the data is collected, it is then analyzed with techniques including data reduction, data presentation, and conclusion drawing and verification. With data credibility tests in the form of extended observation, increasing persistence, triangulation, negative case analysis, using reference materials and conducting memberchecks. The results of the study indicate that employee performance is quite optimal. This can be seen from the performance indicators, namely First, in the aspect of work quality, the indicator of expertise in carrying out tasks is quite optimal, because the mastery of employees in their field of work is quite

fulfilled. In the work result indicator, it is quite optimal, because the success of the work is carried out with a number that almost reaches 100%. Second, in the aspect of responsibility, the indicator of awareness to comply with carrying out tasks is quite optimal, because most employees have an awareness of the obligation to carry out the tasks assigned by superiors in order to achieve organizational goals. The indicator of concern for tasks is quite optimal, because most employees try to find ways to get their work done when they encounter obstacles in the process. Third, in the aspect of work quantity, the indicator of time used to carry out tasks is less than optimal, because the time limit for employees to work is still not met. In the work speed indicator, it is less than optimal, because there are still employee errors in managing work priorities which cause less effective time management in carrying out tasks. Fourth, in the aspect of task implementation, the work skills indicator is less than optimal, because there are still limited employee abilities in using computers, technology, information and communication. In the work accuracy indicator, it is less than optimal, because mistakes are still found in carrying out tasks, thus hampering the course of administrative activities. Supporting factors for performance are supervision from the leadership, relevant educational background and cooperation. The factors inhibiting performance are the lack of work facilities, the lack of employees and old age.

Keyword: *Performance, Imployee, Subdistrict office*

PENDAHULUAN

Jika melihat dari sistem pemerintahan Indonesia, kecamatan merupakan salah satu tumpuan utama pemerintah daerah dalam bertugas menyelenggarakan jalannya urusan pemerintahan. Organisasi kecamatan dalam menjalankan kewenangannya langsung berhadapan dengan masyarakat yang otomatis akan memengaruhi citra birokrasi dalam praktek pelayanannya. Untuk mendapatkan citra yang baik maka organisasi harus mampu menciptakan kesatuan kinerja para pegawai yang baik dalam bekerja. Demi meraih terciptanya birokrasi yang baik, bersih, jujur dan maksimal tentu tidak luput dari adanya prinsip *good governance*. Para pegawai harus memahami betapa pentingnya prinsip tersebut, tidak hanya dari segi teori namun juga dalam implementasinya dalam kehidupan bermasyarakat. Penerapan prinsip *good governance* adalah poin penting yang akan menjadi kunci utama suksesnya reformasi sistem birokrasi di Indonesia. Hendaknya prinsip ini dijadikan acuan utama dalam proses bekerja para pegawai dalam melayani kepentingan masyarakat.

Kinerja dalam organisasi adalah realisasi atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini juga tentu berkaitan dengan kinerja seorang pemimpin dalam mengawasi aktivitas kinerja para pegawainya. Para pemimpin cenderung melakukan kesalahan karena sering kali tidak memperhatikan betapa lalainya pegawai dalam bekerja sehari-hari. Seharusnya para pemimpin tidak mengabaikan dan menganggap remeh hal seperti ini. Hal seperti ini dapat berpotensi menjadi salah satu penyebab merosotnya kinerja suatu organisasi, karena pegawai merupakan subjek utama penggerak jalannya kegiatan dalam memenuhi tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan dengan profesional kerja dan komitmen organisasi. Peran sumber daya manusia (SDM) memberikan kontribusi kepada suatu organisasi ataupun instansi. Istilah sumber daya manusia merujuk pada adanya suatu potensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu individu sebagai subjek penggerak jalannya kegiatan pemerintahan. Pertumbuhan suatu organisasi berkaitan erat dengan pemanfaatan kualitas sumber daya manusia. Jika pegawai disebut sebagai seorang profesional makai ia harus bisa menunjukkan kemampuan dirinya bahwa ia layak dalam menguasai bidang pekerjaannya. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut tingkatan dan bidangnya masing-masing. Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan saja, namun juga ditentukan oleh pendidikan, wawasan, pengalaman, dan sikap yang dimilikinya.

Berdasarkan kondisi faktual yang terjadi, kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur

Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki beberapa permasalahan terkait sumber daya manusia yang meliputi aspek kompetensi, potensi, produktivitas dan pengembangan diri. Sejauh ini, pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading masih memerlukan peningkatan profesionalisme dalam bekerja. Pegawai yang profesional adalah individu yang memiliki etika kerja yang tinggi, memiliki kompetensi dalam bidangnya, mampu berkomunikasi dengan baik, bertanggung jawab, serta selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, ditemukan beberapa fenomena masalah, yaitu *pertama*, Kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer dan teknologi. Masih terlihat banyak pegawai yang kesulitan mengerjakan penginputan data seperti penyusunan dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas. Selain itu, Kantor Kecamatan Haur Gading belum sepenuhnya dapat menerapkan sistem penggunaan tanda tangan elektronik (*barcode*) pada pembuatan surat keluar oleh setiap bidang, padahal sistem tersebut seharusnya diterapkan pada setiap Kantor Kecamatan. *Kedua*, Kurangnya ketelitian pegawai ketika melaksanakan tugas. Masih sering ditemukan kekeliruan dalam proses kerja pegawai sehingga menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya. *Ketiga*, Kurangnya kecepatan pegawai dalam bekerja. Masih terdapat keterlambatan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menyebabkan penggunaan waktu yang berlebih untuk menyelesaikannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Penelitian terdahulu Abdul Haris (2022), dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Paminggir Kabupaten Hulu Sungai Utara”. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Paminggir Kabupaten Hulu Sungai Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Paminggir Kabupaten Hulu Sungai Utara dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Fenomena masalah pada penelitian ini yaitu kurangnya keahlian pegawai dalam pengoperasian komputer, kurangnya sarana dan prasarana kantor dalam menunjang tugas pokok, dan adanya kendala dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP). Teori yang digunakan yaitu teori kinerja menurut Moeheriono (2012:113) yang terdiri dari efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif. Data yang digunakan yaitu data primer, data sekunder, dan data tersier. Sumber data diambil melalui teknik *purposive sampling*, dengan informan berjumlah 13 orang. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa reduksi data, display data dan verifikasi. Uji kredibilitas data berupa meningkatkan ketekunan, triangulasi, menggunakan bahan referensi, dan mengadakan member check. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Paminggir Kabupaten Hulu Sungai Utara belum baik, dilihat dari aspek efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu dan produktivitas yang belum baik, dan aspek keselamatan yang sudah baik. Faktor penghambat berupa kekurangan pegawai dan akses jarak yang jauh, kesesuaian output yang dihasilkan belum sesuai, kecepatan tujuan yang belum baik, hasil yang diinginkan belum sesuai, kurangnya kecepatan pegawai dalam pelayanan, dan kurangnya kesesuaian keahlian. Faktor pendukung berupa lingkungan kerja yang aman dan harmonis. Dan Si Boy Pranata (2022), dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan”. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Fenomena masalah pada penelitian ini yaitu adanya pelanggaran jam kerja yang menghambat ketepatan waktu pelayanan, terdapat jabatan yang masih kosong, serta kurangnya sarana dan prasarana kerja. Teori yang

digunakan yaitu teori kinerja menurut Moeheriono (2014:115-116) yang terdiri dari masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Pengambilan sumber data menggunakan teknik *convenience sampling* dengan informan berjumlah 10 orang. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui tahapan seperti pengumpulan data, pengelompokan dan proses analisis. Uji kredibilitas data berupa perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan cukup baik, dilihat dari aspek masukan, hasil, manfaat yang cukup baik, dan aspek keluaran, dan dampak yang kurang baik. Faktor pendorong berupa kondisi lingkungan yang aman, nyaman dan bersih, serta kondisi sosial ekonomi yang baik. Faktor penghambat berupa kurangnya sumber daya manusia, kurangnya sarana dan prasarana, serta kurangnya kedisiplinan pegawai.

Konsep kinerja terdiri dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi (kelompok). Kinerja pegawai adalah perolehan hasil kerja dari seorang individu yang berada dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah keseluruhan hasil kerja dari beberapa individu dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu dan kinerja organisasi saling memiliki keterkaitan karena tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang mereka miliki. Menurut Undang-Undang, Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja, baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, secara tertulis maupun tidak tertulis, guna melaksanakan suatu pekerjaan dalam kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan di instansi pemerintah.

Torang (2014:74) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Natsir Kelana, 2022). Menurut Gibson dalam Kasmir (2015:182) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen atas perolehan hasil kerja individu (Gt. Indriani Puspitasari, 2023). Indikator dalam kinerja pegawai menurut Prabu Mangkunegara (2017:75) dalam Buku Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, yaitu berupa: *pertama*, Kualitas Kerja, yang mengukur seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. *Kedua*, Kuantitas Kerja yang mengukur seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. *Ketiga*, Pelaksanaan Tugas yang mengukur seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. *Keempat*, Tanggung Jawab yang mengukur kesadaran dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE

Tipe penelitian menggunakan tipe deksriptif kualitatif, yang menunjukkan bahwa penelitian ini ditujukan untuk mengumpulkan informasi aktual secara terperinci untuk menggambarkan fenomena yang ada. Penulis menggambarkan keadaan di lapangan secara sistematis dengan tujuan penelitian untuk mengungkapkan fakta dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Perolehan sumber data yang digunakan oleh peneliti menggunakan Teknik *total sampling* yang melibatkan

seluruh populasi dengan menetapkan 11 orang pegawai sebagai informan yang mengacu pada teori kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2017:75), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Peneliti menganalisis data menggunakan 3 kegiatan yang dinyatakan oleh Matthew B. Milles dan Michael Huberman dalam Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri (2019:78) yang berupa reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pengujian kredibilitas yang dilakukan berdasarkan pendapat Sugiyono dalam Umar Sidiq dan Moh Miftachul Choiri (2019:90), yaitu berupa perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan mengadakan *membercheck* (Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, 2019).

PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh dari suatu tindakan atau pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja menggambarkan bagaimana baiknya seseorang, tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau mencapai sasaran tertentu, baik dari segi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, maupun tanggung jawab. Dalam organisasi, kinerja adalah realisasi atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dibahas mengacu pada teori Prabu Mangkunegara (2017: 75) dalam Buku Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.

a. Keahlian Dalam Menjalankan Tugas

Keahlian biasanya melibatkan pengetahuan yang mendalam dan pengalaman yang cukup dalam suatu bidang tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa keahlian dalam menjalankan tugas pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading yaitu cukup optimal, karena penguasaan pegawai akan bidang pekerjaannya cukup terpenuhi sehingga tugas yang diberikan dapat terlaksana, yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang relevan serta ditunjang oleh pengalaman yang dilalui dalam masa kerja.

b. Hasil Kerja

Hasil kerja pegawai di instansi pemerintah mencerminkan sejauh mana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasinya.

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa hasil kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading yaitu cukup optimal, karena keberhasilan kerja terlaksana dengan angka yang hampir mencapai 100%, yang dalam prosesnya didukung oleh pengawasan dari pimpinan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai negeri dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan oleh instansi tempat dimana pegawai tersebut bekerja.

a. Waktu Yang Digunakan Untuk Melaksanakan Tugas

Penggunaan waktu yang baik oleh seorang pegawai negeri dalam melaksanakan tugasnya sangat penting dalam pengukuran kuantitas kerja, karena efisiensi waktu langsung mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.

Berdasarkan wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu kurang optimal, batas pencapaian waktu pegawai dalam bekerja masih belum terpenuhi, yang disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja berupa komputer dan kurangnya jumlah pegawai yang tersedia, terlebih ketika pekerjaan menumpuk.

b. Kecepatan Kerja

Kecepatan kerja merujuk pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

Berdasarkan wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kecepatan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu kurang optimal, karena masih ditemukan kesalahan pegawai dalam mengatur prioritas kerja yang menyebabkan kurang efektifnya pengelolaan waktu dalam pelaksanaan tugas sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda.

3. Pelaksanaan Tugas

Pengukuran kinerja pegawai negeri dapat dilihat dari jumlah atau hasil pekerjaan yang dicapai serta bagaimana cara mereka menjalankan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Pelaksanaan tugas ini meliputi berbagai aspek seperti keterampilan dan ketelitian dalam bekerja.

a. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja seorang pegawai meliputi berbagai aspek seperti dari keterampilan teknis yang diperlukan untuk mengerjakan tugas-tugas administratif dan keterampilan lain seperti kemampuan dalam berkomunikasi, penggunaan komputer, teknologi dan informasi.

Berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu kurang optimal, karena masih ditemukan keterbatasan kemampuan pegawai dalam penggunaan komputer, teknologi, informasi dan komunikasi, yang disebabkan oleh kondisi fisik berupa usia yang sudah tua serta kurangnya diklat yang didapatkan.

b. Ketelitian Kerja

Ketelitian kerja seorang pegawai di dunia pemerintahan mengacu pada kemampuan seorang pegawai untuk memperhatikan setiap detail pekerjaan dengan cermat, memastikan bahwa semua langkah yang diambil sesuai dengan prosedur yang berlaku dan bebas dari kesalahan.

Berdasarkan wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa ketelitian kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu kurang optimal, karena masih ditemukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehingga menghambat jalannya kegiatan administrasi, yang disebabkan oleh kondisi fisik dan daya ingat, serta kurangnya konsentrasi pegawai dalam bekerja.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab ini dapat dilihat melalui berbagai hal, seperti kesadaran untuk patuh menjalankan tugasnya dengan baik dan benar dan menyesuaikan dengan prosedur yang ada, serta kesediaan dan kepedulian terhadap tugasnya maupun terhadap keadaan lingkungan kerjanya.

a. Kesadaran Untuk Patuh Dalam Menjalankan Tugas

Kepatuhan ini bukan hanya tentang memenuhi kewajiban secara formal, tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap tujuan bersama untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, efisien, dan melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran untuk patuh dalam menjalankan tugas pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu cukup optimal, karena sebagian besar pegawai memiliki kesadaran akan kewajiban menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan demi mencapai tujuan organisasi.

b. Kepedulian Terhadap Tugas

Kepedulian seorang pegawai bisa berupa inisiatif dalam menyelesaikan tugas, kemampuan untuk bekerja dengan penuh dedikasi tanpa harus selalu diawasi, serta kesediaan untuk menanggung konsekuensi jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kepedulian terhadap tugas pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup optimal, karena sebagian besar pegawai berupaya mencari cara agar pekerjaannya tetap terselesaikan ketika menemui kendala dalam prosesnya, terutama melalui bantuan dari rekan kerja.

B. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara

Berjalannya suatu kegiatan pemerintahan khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintah tentu tidak luput dari berbagai hal, termasuk dukungan maupun hambatan. Pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara juga tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi dorongan kinerja, yaitu berupa faktor pendukung dan faktor penghambat untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan demi terciptanya birokrasi yang bersih, efektif dan efisien.

1. Faktor Pendukung

a. Pengawasan dari pimpinan

Ketika pimpinan melakukan pengawasan, mereka dapat memantau kemajuan dan kinerja pegawai, serta memberikan umpan balik dan saran perbaikan. Melalui pengawasan dari pimpinan, maka kemungkinan kesalahan dan kelemahan dalam proses kerja pegawai dapat berkurang, yang mana dapat berpotensi meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, pengawasan pimpinan juga dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjadi faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara, karena keberadaan pimpinan di Kantor berfungsi menjadi pengawas atas tercapai atau tidaknya hasil kerja, sehingga dapat meminimalisir kesalahan pada setiap hasil kerja pegawainya.

b. Latar Belakang Pendidikan yang Relevan

Pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani memberi pegawai pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan formal berupa gelar sarjana tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga memperkenalkan pegawai pada kemampuan praktis yang dapat langsung diterapkan di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang relevan menjadi faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara karena kesesuaian pendidikan formal yang ditempuh oleh pegawai dengan penempatan bidang kerjanya, serta didukung oleh pengalaman yang didapat, mampu memberikan pengetahuan dan kompetensi untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan keahlian dalam menjalankan tugas.

c. Kerjasama

Kerjasama menjadi salah satu faktor pendukung kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kolaboratif memungkinkan pegawai untuk saling melengkapi kekurangan dan memaksimalkan potensi individu dalam mencapai tujuan bersama. Kerjasama juga memungkinkan pegawai untuk saling mendukung dalam menghadapi tantangan, mengurangi beban kerja masing-masing, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama menjadi faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara karena penyelesaian pekerjaan dapat mencapai hasil yang cukup memuaskan dengan terpenuhinya tujuan yang diharapkan, melalui tindakan tolong-menolong antar pegawai yang saling membantu dalam mengatasi permasalahan yang ditemukan.

2. Faktor Penghambat

a. Kurangnya fasilitas kerja

Kurangnya fasilitas kerja dapat menjadi faktor penghambat kinerja pegawai karena fasilitas yang memadai berperan penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Ketika pegawai tidak memiliki akses ke peralatan, teknologi, atau lingkungan kerja yang sesuai, mereka akan kesulitan menjalankan tugas mereka dengan optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya fasilitas kerja menjadi faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara karena sarana penunjang kerja yang tidak dapat berfungsi secara maksimal dapat menimbulkan ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja sehingga menghambat kecepatan pegawai dalam bekerja.

b. Kurangnya jumlah pegawai

Kurangnya jumlah pegawai dapat menjadi faktor penghambat kinerja pegawai karena karena beban kerja yang tidak merata dapat menyebabkan pegawai merasa kelebihan beban kerja, sehingga mengakibatkan stres dan kelelahan dan menghambat proses kerja, karena tidak ada cukup tenaga untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya jumlah pegawai menjadi faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara karena kurangnya jumlah pegawai, karena tidak terpenuhinya kekosongan jabatan pada beberapa bidang dapat

menyebabkan penumpukan pekerjaan yang berdampak pada keterlambatan proses penyelesaian pekerjaan.

c. Usia yang sudah tua

Usia yang sudah tua dapat menjadi faktor yang menghambat keterampilan pegawai dalam bekerja karena sebagian besar individu yang lebih tua telah banyak menghabiskan waktu sebelum dunia memasuki era digital, sehingga lebih terbiasa dengan metode kerja tradisional yang tidak mengandalkan perangkat komputer atau aplikasi berbasis teknologi. Selain itu, kemampuan kognitif yang cenderung menurun seiring bertambahnya usia, seperti penurunan daya ingat jangka pendek dan kecepatan dalam memproses informasi dapat memengaruhi proses belajar dalam menguasai teknologi, informasi, dan komunikasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa usia yang sudah tua menjadi faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara karena kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan fasilitas utama penunjang kerja yang berupa penggunaan komputer, teknologi, informasi dan komunikasi, menyebabkan keterbatasan dalam keterampilan dan ketelitian kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup optimal, hal ini dilihat dari: *Pertama*, dalam aspek kualitas kerja, indikator keahlian dalam menjalankan tugas cukup optimal, karena penguasaan pegawai akan bidang pekerjaannya cukup terpenuhi sehingga tugas yang diberikan dapat terlaksana, yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang relevan serta ditunjang oleh pengalaman yang dilalui dalam masa kerja. Pada indikator hasil kerja cukup optimal, karena keberhasilan kerja terlaksana dengan angka yang hampir mencapai 100% yang dalam prosesnya didukung oleh pengawasan dari pimpinan. *Kedua*, dalam aspek tanggung jawab, indikator kesadaran untuk patuh menjalankan tugas cukup optimal, karena sebagian besar pegawai memiliki kesadaran akan kewajiban menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan demi mencapai tujuan organisasi. Pada indikator kepedulian terhadap tugas cukup optimal, karena sebagian besar pegawai berupaya mencari cara agar pekerjaannya terselesaikan ketika menemui kendala dalam prosesnya, terutama melalui bantuan dari rekan kerja. *Ketiga*, dalam aspek kuantitas kerja, indikator waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kurang optimal, karena batas pencapaian waktu pegawai dalam bekerja masih belum terpenuhi, yang disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja berupa komputer dan kurangnya jumlah pegawai yang tersedia, terlebih ketika pekerjaan menumpuk. Pada indikator kecepatan kerja kurang optimal, karena masih ditemukan kesalahan pegawai dalam mengatur prioritas kerja yang menyebabkan kurang efektifnya pengelolaan waktu dalam pelaksanaan tugas sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda. *Keempat*, dalam aspek pelaksanaan tugas, indikator keterampilan kerja kurang optimal, karena masih ditemukan keterbatasan kemampuan pegawai dalam penggunaan komputer, teknologi, informasi dan komunikasi, yang disebabkan oleh kondisi fisik berupa usia yang sudah tua serta kurangnya diklat yang didapatkan. Pada indikator ketelitian kerja kurang optimal, karena masih ditemukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehingga menghambat jalannya kegiatan administrasi, yang disebabkan oleh kondisi fisik dan daya ingat, serta kurangnya konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Adapun Faktor pendukung kinerja yang berupa: *Pertama*, pengawasan dari pimpinan karena keberadaan pimpinan di Kantor Kecamatan, berfungsi sebagai pengawas atas tercapai atau tidaknya hasil kerja, sehingga dapat meminimalisir kesalahan pada setiap hasil kerja pegawainya. *Kedua*, latar

belakang pendidikan yang relevan, karena kesesuaian pendidikan formal yang ditempuh oleh pegawai dengan penempatan bidang kerjanya, serta didukung oleh pengalaman yang didapat, mampu memberikan pengetahuan dan kompetensi untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan keahlian dalam menjalankan tugas. *Ketiga*, kerjasama, karena penyelesaian pekerjaan dapat mencapai hasil yang cukup memuaskan dengan terpenuhinya tujuan yang diharapkan, melalui tindakan tolong-menolong antar pegawai yang saling membantu dalam mengatasi permasalahan yang ditemukan. Faktor penghambat yang berupa: *Pertama*, kurangnya fasilitas kerja karena sarana penunjang kerja yang tidak dapat berfungsi secara maksimal dapat menimbulkan ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja sehingga menghambat kecepatan pegawai dalam bekerja. *Kedua*, kurangnya jumlah pegawai, karena tidak terpenuhinya kekosongan jabatan pada beberapa bidang dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan yang berdampak pada keterlambatan proses penyelesaian pekerjaan. *Ketiga*, usia yang sudah tua, karena kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan fasilitas utama penunjang kerja yang berupa penggunaan komputer, teknologi, informasi dan komunikasi, menyebabkan keterbatasan dalam keterampilan dan ketelitian kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)

Gt. Indriani Puspitasari. (2023). *Efesiensi Dan Efektivitas Realisasi Anggaran, Optimalisasi Dan Kinerja Keuangan*. Kindai, 18(3), 444–455. <https://doi.org/10.35972/kindai.v18i3.913>

Natsir Kelana, I. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe*. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(4), 463–472. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.55>