JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN AMUNTAI TENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Norpah[1], Siti Raudah[2], Muhammad Afriaji[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai
Email : nurfahpky992@gmail.com

ABSTRAK

Kantor Kecamatan sebagai instansi yang berhubungan langsung dengan masyarakat dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan, yaitu masih ditemukannya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, pemerataan beban kerja yang belum optimal, serta masih adanya pegawai yang kurang disiplin terhadap jam kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara secara keseluruhan masih tergolong cukup efektif. Berdasarkan indikator efektivitas menurut Hidayat yang meliputi kualitas, kuantitas, dan waktu, terdapat satu indikator efektif yaitu, kesesuaian hasil kerja dengan standar, tujuh indikator yang cukup efektif, yaitu ketelitian dalam bekerja, kemampuan pegawai, pencapaian target kerja, pemerataan beban kerja, pemanfaatan waktu kerja, kedisiplinan jam kerja dan kecepatan pelayanan. Sementara itu, indikator keikutsertaan dalam pelatihan masih kurang efektif. Faktor penghambat meliputi kurangnya arahan pimpinan dalam pembagian tugas dan keterbatasan anggaran pelatihan. Adapun faktor pendukung yaitu kerja sama yang baik antarpegawai serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Disarankan kepada Kantor Kecamatan Amuntai Tengah agar meningkatkan pembagian tugas secara lebih merata, memperkuat pembinaan disiplin pegawai, serta mengoptimalkan kerja sama antarpegawai dalam pelaksanaan tugas. Kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara disarankan untuk meningkatkan dukungan anggaran bagi pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sehingga efektivitas kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Kata kunci: Efektivitas Kinerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

ABSTRACT

As an institution that interacts directly with the community, the District Office is required to provide fast, accurate, and quality services. However, several problems were still found, including errors in completing administrative work due to manual data recording and filing, the unequal distribution of workload, and the lack of employee discipline regarding working hours. Based on these problems, this study aimed to determine the effectiveness of employee performance and to identify the supporting and inhibiting factors affecting employee performance effectiveness at the Amuntai Tengah District Office, Hulu Sungai Utara Regency. The results showed that the effectiveness of employee performance at the Amuntai Tengah District Office, Hulu Sungai Utara Regency, was generally quite effective. Based on Hidayat's effectiveness indicators, which consist of quality, quantity, and time, there was one effective indicator, namely the conformity of work results with standards. Seven indicators were categorized as quite effective, namely work accuracy, employee capability, work target achievement, workload distribution, utilization of working time, work discipline, and service speed. Meanwhile, participation in training was categorized as less effective. The inhibiting factors included the lack of leadership guidance regarding task distribution and limited budget allocation for employee training. The supporting factors were good cooperation among employees and the supporting factors were good cooperation among employees and the availability of adequate facilities and infrastructure. Based on the findings of this study, it is recommended that the Amuntai Tengah Subdistrict Office improve the distribution of tasks more evenly, strengthen employee discipline, and optimize cooperation among employees in carrying out their duties.

It is also recommended that the Government of Hulu Sungai Utara Regency increase budget support for employee competency development through education and training programs in order to improve the effectiveness of employee performance.

Keywords: *Performance Effectiveness, Employee Performance, Public Service*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang efektif tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan, khususnya dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, kecamatan memiliki peran yang sangat strategis sebagai perangkat daerah yang berada di garis depan dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai di kantor kecamatan sangat menentukan kualitas pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat.

Kantor Kecamatan Amuntai Tengah sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan berbagai layanan administrasi dan pemerintahan kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Permasalahan tersebut perlu mendapat perhatian serius karena dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik serta tingkat kepuasan masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) awal yang kemudian telah ditemukan fenomena-fenomena atau permasalahan yang ditemui, yaitu : Masih ditemukannya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam pelaksanaannya, pegawai terkadang melakukan kekeliruan dalam menulis data, seperti kesalahan nama, nomor identitas, maupun informasi lainnya, sehingga data yang dicatat tidak sepenuhnya akurat. Selain itu, penggunaan buku tulis sebagai media pencatatan dan arsip menyebabkan proses pencarian data menjadi lebih lambat, terutama ketika data lama diperlukan kembali. Kondisi ini juga meningkatkan risiko kehilangan, kerusakan, atau tertukarnya data, yang pada akhirnya berdampak pada keterlambatan pelayanan dan menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan standar ketelitian, kerapian, dan efisiensi yang diharapkan. Belum meratanya beban kerja pegawai. Pembagian beban kerja di kantor kecamatan belum merata karena ketika terdapat pegawai yang tidak hadir atau mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, tugas tersebut sering dialihkan kepada pegawai tertentu yang dinilai lebih kompeten. Kondisi ini menyebabkan pegawai tersebut harus menangani pekerjaan tambahan di luar tugas pokoknya. Akibatnya, terjadi penumpukan pekerjaan, proses penyelesaian tugas menjadi lebih lambat, dan pelayanan kepada masyarakat berpotensi mengalami keterlambatan. Sementara itu, pegawai lain yang memiliki beban kerja lebih sedikit tidak terlibat secara maksimal dalam penyelesaian pekerjaan. Kurangnya disiplin pegawai dalam hal jam kerja. Terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, terutama pada saat jam masuk siang setelah waktu istirahat selesai. Selain itu, terdapat pegawai yang belum berada di kantor meskipun jam kerja sudah dimulai, sehingga menghambat pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Tidak hanya itu, ditemukan pula pegawai yang pulang sebelum jam kerja berakhir dengan alasan tidak adanya pekerjaan yang dikerjakan. Kondisi ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja secara

optimal. Permasalahan ini berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, terganggunya koordinasi antarpegawai, serta kurang maksimalnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian terdahulu M. Zikri Arifin (2021). Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja pegawai berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan administrasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Untuk memahami efektivitas kinerja pegawai dalam konteks ini, penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan fokus pada prosedur dan deskripsi analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari segi prosedur pelayanan, kinerja pegawai masih belum optimal; namun, infrastruktur dan fasilitas pendukung layanan korespondensi administrasi tersedia dengan baik, serta pegawai Bagian Umum menunjukkan loyalitas, integritas, dan disiplin yang baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah 12 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan uji kredibilitas data menggunakan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, penggunaan bahan referensi, dan member check.

PEMBAHASAN

A. Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Kualitas kerja

   Kualitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketelitian pegawai, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta kemampuan dalam menggunakan fasilitas kerja seperti komputer untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat.

   a. Ketelitian dalam bekerja

      Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator ketelitian dalam bekerja cukup efektif. masih terdapat beberapa kesalahan dalam penyelesaian tugas, seperti kesalahan penulisan surat, pengisian data, maupun kelengkapan administrasi. Namun, kesalahan tersebut tidak sering terjadi dan dapat segera diperbaiki melalui pemeriksaan ulang, koreksi dari atasan, serta evaluasi kerja sehingga tidak menghambat penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan.

      Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator ketelitian dalam bekerja tergolong cukup efektif. Pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan cukup teliti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun menyelesaikan administrasi kantor. Hal tersebut terlihat dari proses penyusunan dokumen yang

dilakukan sesuai prosedur serta adanya pemeriksaan kembali terhadap dokumen sebelum digunakan. Namun demikian, masih ditemukan beberapa perbaikan administrasi akibat adanya kesalahan kecil dalam penulisan maupun pengisian data.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator ketelitian dalam bekerja tergolong cukup efektif. sebagian administrasi masih dilakukan secara manual melalui buku agenda sehingga masih ditemukan beberapa perbaikan dokumen akibat kesalahan pengisian data maupun kurang telitinya pegawai dalam menyelesaikan administrasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator ketelitian dalam bekerja tergolong cukup efektif. Pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan teliti sesuai tugas dan prosedur kerja yang berlaku. Meskipun masih ditemukan beberapa kesalahan dalam penulisan surat, pengisian data, maupun kelengkapan administrasi, kesalahan tersebut tergolong tidak sering terjadi dan dapat segera diperbaiki melalui pemeriksaan ulang, arahan dari atasan, serta evaluasi kerja. Selain itu, adanya pedoman kerja dan SOP membantu pegawai dalam meminimalkan kesalahan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Namun, pencatatan administrasi yang masih dilakukan secara manual menunjukkan bahwa ketelitian pegawai masih perlu terus ditingkatkan agar hasil pekerjaan menjadi lebih optimal.

b. Kesesuaian kerja dengan hasil standar

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator Kesesuaian hasil kerja dengan standar sudah efektif. Dimana pada Kantor Kecamatan Amuntai Tengah sudah memiliki SOP dan aturan kerja yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pegawai. Untuk memastikan pekerjaan sesuai standar, dilakukan evaluasi rutin setiap bulan maupun tiga bulan sekali. Evaluasi dilakukan secara bertahap mulai dari atasan langsung hingga pimpinan kecamatan. Pegawai juga menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan telah mengikuti tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator Kesesuaian hasil kerja dengan sudah efektif. Dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai sudah berusaha mengikuti prosedur dan standar kerja yang berlaku di kantor kecamatan. Pegawai juga terlihat melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan maupun masyarakat.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator Kesesuaian hasil kerja dengan standar sudah efektif. diketahui adanya SOP pelayanan yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa kantor kecamatan memiliki standar kerja yang jelas dalam menjalankan pelayanan dan administrasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar sudah berjalan dengan efektif.

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

Dalam pekerjaan pegawai sudah ada SOP dan tugas masing-masing serta dilakukan evaluasi secara rutin untuk menjaga kualitas hasil kerja.

c. Kemampuan pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator Kemampuan pegawai cukup efektif. diketahui bahwa seluruh pegawai pada dasarnya sudah dapat menggunakan komputer dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi, kemampuan pegawai masih berbeda-beda, terutama dalam penggunaan aplikasi tertentu seperti Microsoft Excel maupun aplikasi baru yang digunakan kantor. Sebagian pegawai mengaku masih harus belajar secara mandiri atau meminta bantuan rekan kerja lain yang lebih memahami. Selain itu, pelatihan komputer di lingkungan kantor masih belum ada dan sebagian besar kemampuan pegawai diperoleh dari pengalaman pribadi maupun pendidikan sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator Kemampuan pegawai cukup efektif. Pegawai sudah menggunakan komputer dalam melaksanakan pekerjaan administrasi dan pelayanan masyarakat. Namun masih terlihat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menguasai penggunaan komputer dan aplikasi tertentu sehingga membutuhkan bantuan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, sebagian pencatatan administrasi juga masih dilakukan secara manual menggunakan buku agenda, sehingga pemanfaatan teknologi dalam mendukung pekerjaan belum berjalan secara maksimal.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan pegawai cukup efektif. Hal ini didukung dengan adanya SK pegawai, tupoksi, dan LKP yang menunjukkan kedudukan, tugas dan tanggung jawab, serta pelaksanaan pekerjaan pegawai. Namun, dokumentasi tersebut belum menunjukkan pengembangan kompetensi seluruh pegawai melalui pelatihan atau diklat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan pegawai cukup efektif. Sebagian besar pegawai sudah mampu menggunakan komputer dalam bekerja, tetapi masih ada beberapa pegawai yang kemampuan penggunaan komputer dan aplikasi yang masih terbatas serta dalam pencatatan data masih ada menggunakan buku tidak menggunakan komputer.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kantor.

a. Pencapaian target kerja

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator pencapaian target kerja sudah efektif. Dimana setiap pegawai sudah memiliki target kerja masing-masing yang ditetapkan oleh kantor. Untuk mengetahui pencapaian target tersebut dilakukan evaluasi secara berkala setiap bulan maupun setiap tiga bulan sekali. Sebagian besar

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

pegawai menyatakan bahwa target kerja mereka sudah tercapai, bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator pencapaian target kerja sudah efektif. pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan dan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat sasaran. Aktivitas pelayanan dan administrasi kantor berjalan dengan cukup lancar sesuai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator pencapaian target kerja cukup efektif. Diketahui dari Laporan Pengukuran Kinerja (LKP) pegawai bahwa sebagian target kerja telah mencapai target yang ditetapkan, bahkan terdapat pegawai yang mampu melebihi target. Namun, masih terdapat beberapa target kerja yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian target kerja sudah berjalan cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan agar seluruh target kerja dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator pencapaian target kerja cukup efektif. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pegawai dinilai mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Namun, berdasarkan dokumentasi LKP masih terdapat beberapa target kerja yang belum tercapai, meskipun terdapat pula target yang telah tercapai bahkan melebihi target. Oleh karena itu, pencapaian target kerja dapat dikatakan cukup efektif karena secara umum target telah diupayakan dan sebagian telah tercapai, tetapi masih terdapat target yang perlu ditingkatkan.

b. Pemerataan beban kerja

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator pemerataan beban kerja cukup efektif. diketahui bahwa pembagian tugas pegawai sudah disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang. Namun, masih terdapat ketimpangan beban kerja karena beberapa bidang, terutama bagian pelayanan, memiliki banyaknya pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan bidang lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai memiliki beban kerja yang lebih besar.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator pemerataan beban kerja cukup efektif. Sebagian besar pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai bidang masing-masing. Namun, masih terlihat adanya ketimpangan beban kerja, terutama pada bagian pelayanan yang harus melayani masyarakat secara langsung sehingga jumlah pekerjaan lebih tinggi dibandingkan bagian lainnya.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator pemerataan beban kerja cukup efektif. Dokumentasi menunjukkan adanya struktur organisasi dan pembagian tugas berdasarkan bidang masing-masing. Namun, pembagian tugas tersebut belum sepenuhnya menghasilkan pemerataan beban kerja karena terdapat bidang yang memiliki jumlah pekerjaan lebih tinggi dibandingkan bidang lainnya serta jumlah pegawai yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator pemerataan beban kerja cukup efektif. Meskipun pembagian tugas telah

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, masih terdapat ketimpangan beban kerja pada beberapa bidang, terutama bagian pelayanan yang memiliki volume pekerjaan lebih tinggi dibandingkan bidang lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai memiliki beban kerja yang lebih besar sehingga masih diperlukan kerja sama antarpegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

c. Keikutsertaan dalam pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator keikutsertaan dalam pelatihan kurang efektif. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pelatihan yang belum dilakukan secara merata dan belum berkelanjutan. Sebagian pegawai pernah mengikuti pelatihan atau diklat sesuai bidang pekerjaannya, sedangkan sebagian pegawai lainnya belum pernah memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan. Selain itu, pelaksanaan pelatihan masih bergantung pada adanya program atau aplikasi baru dari pemerintah serta keterbatasan kuota peserta yang ditentukan oleh pemerintah. Kondisi tersebut menyebabkan peningkatan kompetensi pegawai belum berkembang secara merata.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator keikutsertaan dalam pelatihan kurang efektif. Diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang belum pernah ikut serta pelatihan atau diklat. Hal ini menunjukkan bahwa keikutsertaan pegawai dalam pelatihan masih belum optimal dan belum merata kepada seluruh pegawai.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator keikutsertaan dalam pelatihan kurang efektif. Diketahui adanya undangan pelatihan yang menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan telah dilaksanakan, namun hanya pegawain tertentu yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tersebut. Tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan, sehingga keikutsertaan pegawai dalam kegiatan pelatihan masih belum merata.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator keikutsertaan dalam pelatihan kurang efektif. Pelatihan pegawai sudah pernah dilakukan, namun belum berjalan secara rutin dan belum merata kepada seluruh pegawai sehingga kemampuan kerja pegawai masih berbeda-beda.

3. Waktu kerja

Waktu kerja berkaitan dengan bagaimana pegawai memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan disiplin selama berada di kantor

a. Pemanfaatan waktu kerja

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator pemanfaatan waktu kerja cukup efektif. Sebagian besar pegawai telah memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Namun, masih terdapat beberapa pegawai yang belum memanfaatkan waktu kerja secara optimal, terutama karena masih ditemukan ketidakhadiran pegawai setelah jam istirahat.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator pemanfaatan waktu kerja cukup efektif. Pegawai terlihat melaksanakan pekerjaan dan memberikan

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

pelayanan kepada masyarakat selama jam kerja. Namun, masih ditemukan beberapa pegawai yang belum berada di kantor setelah jam istirahat serta adanya kendala jaringan internet yang lambat sehingga pada kondisi tertentu menghambat penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator pemanfaatan waktu kerja efektif. Diketahui adanya jadwal pelayanan operasional yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatan pelayanan dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa waktu kerja telah dimanfaatkan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator pemanfaatan waktu kerja cukup efektif. Pegawai pada umumnya telah memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Akan tetapi, masih ditemukan beberapa pegawai yang belum disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja, terutama karena tidak berada di kantor setelah jam istirahat. Selain itu, kendala teknis seperti jaringan internet yang lambat juga memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Meskipun demikian, pegawai tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan agar pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan dengan baik.

b. Kedisiplinan jam kerja

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator kedisiplinan jam kerja cukup efektif. Sebagian besar pegawai telah mematuhi jam kerja, mengikuti apel pagi, dan melakukan absensi melalui aplikasi berbasis online, masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat atau belum berada di kantor setelah jam istirahat siang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator kedisiplinan jam cukup efektif. Sebagian besar pegawai telah hadir sesuai jam kerja dan melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Namun, masih ditemukan beberapa pegawai yang belum kembali ke kantor tepat waktu setelah jam istirahat siang sehingga dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator kedisiplinan jam kerja cukup efektif. Dokumentasi menunjukkan adanya aturan jam kerja, absensi berbasis aplikasi online, serta daftar kehadiran pegawai sebagai pedoman pelaksanaan disiplin kerja. Meskipun sistem absensi dan aturan telah diterapkan, masih ditemukan pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja, khususnya setelah waktu istirahat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator kedisiplinan hadir jam kerja cukup efektif, sehingga masih perlu ditingkatkan. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin terutama setelah jam istirahat siang.

c. Kecepatan pelayanan

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa indikator kecepatan pelayanan cukup efektif. Pegawai telah berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, tepat, dan sesuai prosedur sehingga masyarakat tidak perlu menunggu terlalu lama. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala seperti gangguan simyal wifi, listrik padam dan dokumen yang memerlukan tanda tangan camat tetapi camat sedang tidak ada dikantor sehingga menghambat pelayanan.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa indikator kecepatan pelayanan cukup efektif. Pegawai terlihat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat dan sesuai prosedur. Akan tetapi, pada kondisi tertentu proses pelayanan menjadi sedikit lebih lambat ketika jumlah masyarakat yang datang meningkat atau saat terjadi gangguan jaringan internet maupun listrik sehingga memengaruhi kelancaran pelayanan. Serta apabila ada dokumen yang memerlukan tanda tangan camat tetapi camat sedang tidak berada dikantor sehingga proses pelayanan jadi terhambat.

Berdasarkan hasil dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator kecepatan pelayanan sudah efektif. Dokumentasi menunjukkan adanya SOP pelayanan, alur pelayanan, serta dokumen administrasi yang menjadi pedoman dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kantor kecamatan telah memiliki standar pelayanan yang jelas.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa indikator kecepatan pelayanan cukup efektif. Pegawai telah mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat sesuai prosedur yang berlaku. Namun, masih terdapat beberapa hambatan, seperti jaringan internet yang sering lambat, listrik yang terkadang padam serta proses administrasi tertentu yang harus menunggu tanda tangan camat. Meskipun demikian, pegawai tetap berupaya mencari solusi agar pelayanan kepada masyarakat tidak mengalami keterlambatan yang berarti.

B. Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Faktor penghambat

a. Kurangnya arahan dari pemimpin berkenaan dengan tugas

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, diketahui bahwa faktor penghambat efektivitas kinerja pegawai yaitu masih kurangnya arahan dari pemimpin berkenaan dengan tugas yang diberikan kepada pegawai. Masih terdapat pegawai yang memiliki beban kerja lebih banyak dari pegawai lainnya, hal ini dapat menghambat efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, terlihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki beban kerja lebih banyak dari pegawai lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai masih mengalami beberapa hambatan, yaitu arahan dari pemimpin berkenaan dengan

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

tugas. Hal ini berdampak pada pemerataan beban kerja pegawai dimana sebagian pegawai memiliki tugas lebih banyak dari pegawai lainnya.

b. Keterbatasan Anggaran

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, diketahui bahwa faktor penghambat efektivitas kinerja pegawai yaitu adanya keterbatasan anggaran. Hal ini terlihat dari terbatasnya kuota keikut sertaan pegawai dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah daerah. Hal ini berdampak terjadinya perbedaan kemampuan antar pegawai dan dapat menghambat efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, terlihat Peneliti menemukan sebagian pegawai mengikuti pelatihan dan sebagian tidak mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai masih mengalami hambatan, yaitu keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan pelatihan bagi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pemerataan keikut sertaan pegawai dalam pelatihan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

2. Faktor pendukung

a. Kerjasama antar pegawai

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, diketahui bahwa faktor pendukung efektivitas kinerja pegawai yaitu adanya kerjasama yang baik antar pegawai. Kerjasama antar pegawai terlihat dari adanya komunikasi yang baik, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan koordinasi yang berjalan lancar, Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, terlihat bahwa hubungan kerja antar pegawai berjalan cukup baik dan kompak sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dan cepat. Mereka saling bantu apabila ada pegawai lain yang kesulitan dalam mengerjakannya suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai didukung oleh adanya kerjasama yang baik antar pegawai. Kerjasama yang baik membuat pekerjaan dapat diselesaikan secara bersama-sama dan meningkatkan kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

b. Tersedianya sarana dan prasarana kerja

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, diketahui bahwa faktor pendukung efektivitas kinerja pegawai yaitu tersedianya sarana dan prasarana kerja yang cukup memadai. fasilitas kerja seperti komputer, printer, meja kerja, dan perlengkapan administrasi lainnya dinilai cukup membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, terlihat bahwa sarana dan prasarana kerja yang tersedia di kantor sudah cukup

mendukung pelaksanaan tugas pegawai, terutama dalam kegiatan administrasi dan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai didukung oleh tersedianya sarana serta prasarana kerja yang cukup memadai. fasilitas kerja yang tersedia juga membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

SIMPULAN

Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup efektif hal ini dilihat dari : 1) Kualitas kerja terkait indikator ketelitian dalam bekerja sudah cukup efektif karena masih ada pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan. 2) Kualitas kerja terkait indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar sudah efektif Dalam pekerjaan pegawai sudah ada SOP dan tugas masing-masing serta dilakukan evaluasi secara rutin untuk menjaga kualitas hasil kerja. 3) Kualitas kerja terkait indikator kemampuan pegawai cukup efektif karena masih ada pegawai yang belum menguasai penggunaan komputer terutama pada bagian excel sehingga masih memerlukan bantuan dari pegawai lainnya. 4) Kuantitas kerja terkait indikator pencapaian target kerja cukup efektif karena sebagian hasil target kerja pegawai sudah tercapai bahkan melebihi target kerja, namun masih ada target yang tidak tercapai. 5) Kuantitas kerja terkait indikator pemerataan beban kerja cukup efektif karena masih ada pegawai yang memiliki beban kerja lebih banyak dari pegawai lain terutama bagi pegawai yang belum bisa menggunakan komputer sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan pegawai yang lebih menguasai komputer. 6) Kuantitas kerja terkait indikator keikutsertaan dalam pelatihan kurang efektif karena masih ada pegawai yang belum mendapatkan kesempatan untuk ikut serta dalam pelatihan. 7) waktu kerja terkait indikator pemanfaatan waktu kerja cukup efektif karena masih ada pegawai yang belum memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal. 8) Waktu kerja terkait indikator kedisiplinan jam kerja cukup efektif karena masih ada pegawai yang terlambat masuk terutama saat jam masuk kerja setelah istirahat. 9) waktu kerja terkait indikator kecepatan pelayanan cukup efektif karena dalam pelaksanaan pelayanan masih terdapat hambatan seperti surat yang membutuhkan tanda tangan camat namun camatnya sedang tidak ada dikantor. pelaksanaan kinerja pegawai secara umum masih menghadapi berbagai kendala sehingga masih diperlukan berbagai upaya perbaikan. Faktor Penghambat Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri dari : 1) kurangnya arahan dari pimpinan terkait pembagian dan pelaksanaan tugas, sehingga beban kerja pegawai menjadi tidak merata. Kondisi ini menyebabkan sebagian pegawai memiliki beban kerja yang lebih banyak dibandingkan pegawai lainnya, sehingga dapat memengaruhi kelancaran dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.. 2) keterbatasan anggaran yang berdampak pada terbatasnya kuota keikutsertaan pegawai dalam pelatihan atau diklat. Akibatnya, tidak semua pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kerja. Kondisi tersebut dapat menghambat pengembangan kemampuan pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas secara lebih optimal. Faktor Pendukung Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri dari 1) Adanya kerja sama yang baik antar pegawai. Hal ini terlihat dari adanya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan cepat dan tepat waktu. 2) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Fasilitas kerja seperti komputer, mesin printer, meja

kerja, kursi, wifi, serta perlengkapan administrasi yang dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim (2024). Kecamatan Amuntai Tengah dalam angka 2024 (Amuntai Tengah district in figures 2024). BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Anonim. Profil Kabupaten Hulu Sungai Utara. Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan. Diakses pada link : https://kalsel.bpk.go.id/profil-kabupateen-hulu-sungai-utara/ (21 Mei 2026)

Arifin, M. Z. (2021) Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. (Skripsi). Universitas Medan Area.

Astuti, Rahma Yudi, Et al. (2021). Manajemen Kinerja. Ponorogo: CV. Nata Karya.

Bormasa, M. F. (2022). Kepemimpinan dan Efektivitas kerja. Edisi Pertama. Purwokerto Selatan : CV. Pena Persada

Erawati, Irma & Nasrullah, Muh. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Jurnal Office, 3(1), 14.

Halawa, D. K. (2021). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat. (Skripsi). Universitas Medan Area

Hasibuan, D. Z & Rahma, T. I. F. A. (2023). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara. SYARIKAT: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah.

Iriyanti, Nuvrida, Hayati, Rahmi, & Rijali, Safrul. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Jurnal Administrasi Publik (JAPB), 5(1), 327.

Lestari, D, S.Sos., M.M. (2023). Kinerja Pegawai. Bandung: Widina Media Utama.

Nuraini, B. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai : Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Kotawaringin Timur : Pt. ASADEL Liamsindo Teknologi

Raini, S. (2018). Efektivitas kinerja pegawai di kantor kepala desa Bandar khalipah kecamatan precut sei tuan kabupaten deli Serdang. (Skripsi) Universitas Medan Area.

Ratnasari, S. L, Et al. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Lombok Tengah : Forum Pemuda aswaja

Supriadi. (2024). Kinerja Pegawai : sebuah tinjauan empiris dan disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Edisi pertama. Gowa : CV. Ruang Tentor

Safitri, Nur Laily & Nasution, Julianan. (2021). Efektifitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun. Jurnal CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen & Akuntansi, 3(1), 169.

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

Sirait, R. (2018).Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siborong-Borong Kabupaten Tapanuli Utara Provinsi Sumatera Utara. (skripsi) Universitas Medan Area.