

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan dan kesediaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga dapat diketahui tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai serta mengetahui faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja pegawai menurut Afandi (2021:89) yang terdiri dari sembilan indikator, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari tercapainya target kerja, kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar, disiplin kerja yang baik, adanya inisiatif dalam bekerja, kejujuran, serta kepemimpinan yang mampu mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas. Namun demikian, masih terdapat beberapa hambatan, yaitu keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang menyebabkan perangkapan tugas, sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya memadai, serta kreativitas pegawai yang masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta tergolong baik, meskipun masih diperlukan perbaikan dalam pemenuhan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta pengembangan inovasi pelayanan.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia, Kecamatan

ABSTRACT

Employee performance is the result of work achieved by individuals or groups in carrying out duties and responsibilities in accordance with the authority granted to support the achievement of organizational goals. Employee performance reflects the ability and willingness to complete work according to the targets set, making it possible to determine the level of success an organization achieves in reaching its objectives. This study aims to describe and analyze employee performance and to identify the factors that hinder employee performance at the Pasawahan Sub-District Office, Purwakarta Regency.

The researcher used a qualitative method with a descriptive approach, with data collection techniques carried out through observation, interviews, and documentation. Research informants were determined using purposive sampling technique. The theory used in this study is the employee performance theory by Afandi (2021:89), which consists of nine indicators: quantity of work results, quality of work results, efficiency in carrying out tasks, work discipline, initiative, accuracy, leadership, honesty, and creativity.

The results of the study show that employee performance at the Pasawahan Sub-District Office, Purwakarta Regency, has generally run well. This is evident from the achievement of work targets, work quality that meets standards, good work discipline, initiative in working, honesty, and leadership capable of directing employees in carrying out their duties. However, several obstacles remain, namely the limited number of human resources causing employees to hold multiple roles, facilities and infrastructure that are not yet fully adequate, and employee creativity that still needs to be improved. Based on the research results, it can be concluded that employee performance at the Pasawahan Sub-District Office, Purwakarta Regency, is classified as good, although improvements are still needed in fulfilling human resources, facilities and infrastructure, and developing service innovation.

Keywords: *Employee Performance, Human Resources, Sub-district.*

RINGKESAN

Kinerja pagawé mangrupa hasil gawé anu dihontal ku individu atawa kelompok dina ngalaksanakeun tugas jeung tanggung jawab nu saluyu jeung wewenang anu dipasihkeun pikeun ngarojong kahontalna tujuan organisasi. Kinerja pagawé némبالkeun kamampuh jeung karep dina nungtaskeun pagawéan saluyu jeung target nu geus ditangtukeun, ku kituna bisa katéwak sabaraha tingkat kahontalna tujuan organisasi.

Panalungtikan ieu boga tujuan pikeun ngadéskripsikeun jeung nganalisis kinerja pagawé sarta nyaho faktor-faktor anu jadi pangabalik kinerja pagawé di Kantor Kacamatan Pasawahan Kabupatén Purwakarta. Panalungtik ngagunakeun métode kualitatif kalayan pendekatan déskriptif, kalayan téknik ngumpulkeun data ngaliwatan observasi, wawancara, jeung dokuméntasi. Informan panalungtikan ditangtukeun ngagunakeun téknik purposive sampling. Téori anu dipaké dina panalungtikan ieu nyaéta téori kinerja pagawé numutkeun Afandi (2021:89) anu ngawengku salapan indikator, nyaéta kuantitas hasil gawé, kualitas hasil gawé, éfisiénsi dina ngalaksanakeun tugas, disiplin gawé, inisiatif, kateleten, kapamingpinan, kajujuran, jeung kreativitas.

Hasil panalungtikan némبالkeun yén kinerja pagawé di Kantor Kacamatan Pasawahan Kabupatén Purwakarta sacara umum geus jalan kalayan saé. Hal éta katémbong tina kahontalna target gawé, kualitas hasil gawé anu saluyu jeung standar, disiplin gawé anu saé, ayana inisiatif dina digawé, kajujuran, sarta kapamingpinan anu bisa ngarahkeun pagawé dina ngalaksanakeun tugasna. Sanajan kitu, masih aya sababaraha pangabalik, nyaéta kawatesanan jumlah sumber daya manusa anu nyababkeun rangkepna tugas, sarana jeung prasarana anu can sagemblengna nyukupi, sarta kreativitas pagawé anu kénéh kudu dironjatkeun. Dumasar kana hasil panalungtikan bisa dicindekkeun yén kinerja pagawé di Kantor Kacamatan Pasawahan Kabupatén Purwakarta kagolong saé, sanajan kénéh diperlukeun perbaikan dina nyumponan sumber daya manusa, sarana jeung prasarana, sarta ngamekarkeun inovasi palayanan.

Kecap konci: *Kinerja Pagawé, Sumber Daya Manusa, Kacamatan.*