JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 1, 2026

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TEBING TINGGI KABUPATEN BALANGAN

Norhidayah Novita Sari[1], Jumaidi[2], Ahmad Baihaqi[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai
Email : norhidayahnovitasari7@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan masih ditandai oleh rendahnya disiplin waktu, seperti keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal, serta penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan jumlah informan sebanyak 10 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi tergolong cukup baik. Faktor pendukung kinerja meliputi ketersediaan sarana dan prasarana kerja, dukungan teknologi, pemberian bonus, pelaksanaan bimbingan teknis, lingkungan kerja yang nyaman, serta motivasi dari pimpinan. Adapun faktor penghambat kinerja meliputi rendahnya disiplin waktu, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta keterbatasan adaptasi terhadap inovasi dan sistem kerja baru. Berdasarkan temuan tersebut, diperlukan peningkatan motivasi dan pengawasan dari pimpinan serta penguatan disiplin dan pengembangan kompetensi pegawai guna mengoptimalkan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: kinerja pegawai, pelayanan publik, faktor pendukung, faktor penghambat, kantor camat

ABSTRACT

Employee performance issues at the Tebing Tinggi Sub-District Office, Balangan Regency, are still characterized by low time discipline, such as late arrivals, early departures, and delays in task completion. This study aims to examine the level of employee performance and the factors influencing it. The research employed a descriptive qualitative method involving 10 informants who are Civil Servants (ASN). The findings indicate that employee performance at the Tebing Tinggi Sub-District Office is categorized as fairly good. Supporting factors include the availability of adequate work facilities and infrastructure, technological support, the provision of performance-based bonuses, the implementation of technical training, a comfortable work environment, and motivation from leadership. Meanwhile, inhibiting factors consist of low time discipline, delays in task completion, and limited adaptability to new innovations and work systems. Based on these findings, enhanced motivation and supervision from leadership, along with strengthened discipline and continuous competency development, are required to optimize employee performance and improve the quality of public services.

Keywords*: employee performance, public service, supporting factors, inhibiting factors, sub-district office*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, terdapat berbagai aset vital yang mencakup modal, teknologi, sumber daya alam, hingga sumber daya manusia. Dari sekian banyak aset tersebut, aspek manusia memegang posisi yang paling krusial dan strategis. Hal ini dikarenakan manusia bertindak sebagai penggerak utama dalam setiap operasional dan aktivitas yang berjalan di dalam organisasi tersebut (Hasibuan, 2019), menegaskan bahwa SDM memegang posisi paling strategis karena bertindak sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Prinsip ini juga berlaku mutlak bagi instansi pemerintah yang memiliki mandat utama sebagai pelayan publik, pelaksana pembangunan, dan pengelola administrasi (Sedarmayanti, 2018).

Sebagai ujung tombak instansi pemerintah, pegawai memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, instansi dituntut untuk memastikan pegawainya memiliki kinerja optimal agar rencana strategis dapat terealisasi. Sejalan dengan Modul Sosialisasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2000), keberhasilan instansi tidak sekadar dilihat dari input yang tersedia, melainkan kemampuan mengolah sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan. (Hery, 2019), menambahkan bahwa tanpa indikator kinerja yang terukur, evaluasi keberhasilan kebijakan atau program pemerintah akan sulit dilakukan.

Di Kantor Camat Tebing Tinggi, upaya pembinaan terus dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme pegawai. Kinerja yang baik diharapkan mampu mendukung visi organisasi dan kepuasan masyarakat. Namun, observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realita. Masih ditemukan kendala seperti ketidaktepatan waktu kehadiran (datang terlambat atau pulang lebih awal), penyelesaian tugas yang tertunda, serta lambatnya adaptasi pegawai terhadap beban kerja dan inovasi baru dari pemerintah daerah. Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan kajian mendalam untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas pelayanan di instansi ini. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul penelitian: “Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi.”

Penelitian terdahulu memiliki peran penting sebagai dasar konseptual dan empiris dalam memperkuat penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian yang relevan dengan kajian kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nur Azizah Hikmah (2024) dengan judul Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada kategori cukup baik, ditinjau dari kualitas dan ketelitian kerja, produktivitas, serta hubungan interpersonal antarpegawai. Namun demikian, penelitian tersebut juga menemukan beberapa kendala, seperti rendahnya tingkat pendidikan sebagian pegawai, keterbatasan kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, masih adanya ketergantungan antarpegawai, serta belum optimalnya pengelolaan sumber daya manusia akibat kekosongan jabatan dan keterbatasan sarana prasarana. Faktor pendukung kinerja meliputi kepatuhan terhadap aturan dan kemampuan komunikasi, sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas kerja (Hikmah, 2024).

Penelitian lain dilakukan oleh M. Arsyad (2024) dengan judul Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara,

dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, terutama dalam hal kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas. Meskipun kemampuan dan keterampilan pegawai tergolong cukup baik, masih diperlukan peningkatan pada aspek tanggung jawab dan penyelesaian tugas tanpa pengawasan. Faktor penghambat kinerja meliputi tingkat pendidikan, kurangnya pelatihan, dan ketidakmerataan kemampuan pegawai, sedangkan faktor pendukungnya adalah motivasi kerja, kemampuan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif (Arsyad, 2024).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada instansi pemerintah masih menghadapi berbagai permasalahan, khususnya terkait kedisiplinan, kemampuan sumber daya manusia, serta pemanfaatan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi yang kuat untuk mengkaji kinerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi kinerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

Aparatur sipil memegang peranan sentral dalam birokrasi pemerintahan, mengingat fungsi mereka yang bersentuhan langsung dengan publik sebagai penyedia layanan. Oleh karena itu, mutu pelayanan yang diterima masyarakat sangat bergantung pada bagaimana pegawai mengeksekusi tugas serta tanggung jawab yang diemban dalam kinerjanya. Dalam konteks aparatur sipil negara, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga mencerminkan integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Performa seorang aparatur merupakan manifestasi nyata dari kompetensi, baik secara personal maupun kolektif, dalam menuntaskan amanat demi terwujudnya visi instansi. Menurut perspektif akademis, kinerja dimaknai sebagai output kerja yang diukur melalui parameter spesifik, yang meliputi mutu hasil, volume pekerjaan, efisiensi waktu, serta attitude yang ditampilkan di lingkungan kerja (Budihardjo, 2017).

Evaluasi performa adalah mekanisme sistematis untuk mengukur sejauh mana realisasi kerja pegawai telah memenuhi tolak ukur yang digariskan. Proses ini vital bukan hanya untuk memberikan feedback konstruktif, tetapi juga sebagai landasan dalam merancang program pengembangan SDM, pemberian reward, hingga langkah korektif bagi kinerja yang belum optimal.. Terdapat beragam determinan yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja, namun yang paling dominan adalah aspek kompetensi dan dorongan kerja. Kompetensi merujuk pada kapabilitas kognitif, wawasan, serta keahlian teknis yang relevan dengan tupoksi, sementara motivasi berhubungan erat dengan mentalitas dan stimulus internal, serta dukungan organisasi yang mendorong pegawai bekerja secara optimal.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Untuk mengukur kinerja pegawai, indikator yang umum digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan dampak interpersonal dalam hubungan kerja (Hasibuan, 2019).

METODE

Penelitian ini memusatkan kajian pada kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, yang terletak di Jalan Rambung Raya, Desa Tebing Tinggi. Untuk menganalisis masalah ini, penulis menerapkan metode kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini dipilih guna menggali dan memaparkan realitas kinerja pegawai secara komprehensif sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan atau kondisi alamiah (Sugiyono, 2022). Fokus penelitian dibatasi pada variabel kinerja pegawai yang ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan dampak interpersonal sebagaimana dikemukakan oleh Sulistiyani.

Dalam pengumpulan data, penulis menggabungkan data primer dari hasil wawancara dan observasi, serta data sekunder dari dokumen kelembagaan. Dalam proses pemilihan narasumber, teknik yang diaplikasikan adalah purposive sampling. Teknik ini menargetkan individu-individu tertentu yang dinilai memiliki kapabilitas dan wawasan mendalam terkait topik riset ini. Adapun informan kunci yang dilibatkan antara lain Camat, Sekretaris Camat, para Kepala Seksi, Kasubag, dan Bendahara yang dinilai menguasai informasi terkait masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang diterapkan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Tahap analisis data mengacu pada model Miles dan Huberman yang berlangsung secara siklus, mulai dari kondensasi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Guna memastikan validitas data, penulis melakukan uji kredibilitas yang meliputi perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi sumber dan teknik, serta melakukan member check kepada informan untuk memvalidasi temuan lapangan.

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan

1. Kualitas

a. Ketepatan dan Keakuratan

Berdasarkan analisis terhadap data wawancara dan observasi di Kantor Camat Tebing Tinggi, aspek ketepatan dan keakuratan kerja pegawai menunjukkan hasil yang baik. Mayoritas informan mengakui bahwa pegawai memiliki kompetensi untuk menyelesaikan tugas secara presisi sesuai regulasi yang berlaku. Hal ini diperkuat oleh temuan observasi yang memperlihatkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap instruksi dan standar operasional kerja mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil temuan di lapangan ini selaras dengan konsep yang dipaparkan oleh Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21). Dalam pandangannya, aspek akurasi serta ketepatan dalam bekerja menjadi elemen krusial yang memberikan dampak signifikan terhadap penilaian kinerja seorang pegawai.

b. Kemampuan Dalam Penguasaan Teknologi

Berdasarkan temuan di lapangan, kemampuan adaptasi teknologi pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi dapat dikategorikan cukup memadai. Hal ini terlihat dari kemampuan mayoritas pegawai dalam memanfaatkan teknologi untuk mempercepat

proses administrasi dan pelaporan. Namun, observasi menunjukkan bahwa penguasaan ini belum merata sepenuhnya, karena masih terdapat pegawai yang mengalami kendala dalam mengoperasikan sistem tersebut.

Kondisi ini relevan dengan pandangan Sulistiyani (dikutip dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21), yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi adalah faktor krusial yang memengaruhi kinerja. Optimalisasi teknologi oleh pegawai akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang diberikan oleh instansi.

c. Profesionalisme Dalam Bekerja

Dari hasil wawancara dan pengamatan langsung, disimpulkan bahwa profesionalisme aparatur di Kantor Camat Tebing Tinggi tergolong cukup baik. Sebagian besar informan mengakui bahwa pegawai telah bekerja dengan sikap profesional dalam menuntaskan kewajibannya. Observasi juga memperlihatkan adanya keseriusan kerja dari mayoritas pegawai, kendati masih ditemukan beberapa individu yang perlu meningkatkan profesionalismenya.

Temuan ini selaras dengan pendapat Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21) mengenai pentingnya profesionalisme sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Profesionalisme mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan patuh pada prosedur, yang secara langsung akan berdampak positif bagi pencapaian kinerja instansi.

2. Kuantitas

a. Jumlah Pekerjaan yang Diselesaikan

Dari sisi jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi tergolong cukup baik. Hal ini didasarkan pada pengakuan mayoritas informan yang menyatakan bahwa target kerja dapat tercapai sesuai arahan. Meskipun dalam pelaksanaannya terdapat penyesuaian prioritas, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai mampu menuntaskan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21), yang menekankan bahwa kuantitas hasil kerja merupakan indikator vital kinerja. Tercapainya target pekerjaan menjadi bukti nyata produktivitas pegawai dan memudahkan pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja yang objektif.

b. Konsistensi Dalam menyelesaikan beban kerja

Hasil penelitian melalui wawancara dan pengamatan langsung menyimpulkan bahwa konsistensi pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi dalam bekerja tergolong baik. Sebagian besar informan mengakui bahwa pegawai mampu memegang teguh tanggung jawabnya secara konsisten sesuai peran yang diberikan. Hal ini terlihat dari pola kerja pegawai yang relatif stabil dalam menuntaskan pekerjaan sehari-hari.

Kondisi tersebut selaras dengan pendapat Sulistiyani (dikutip dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21), bahwa konsistensi dalam penyelesaian tugas sangat memengaruhi kualitas kinerja seseorang. Dengan menjaga konsistensi, tugas dapat

diselesaikan tepat waktu dan sesuai standar, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja instansi secara keseluruhan.

3. Ketepatan Waktu

a. Kecepatan Respon Dalam Penyelesaian Kerja

Dari aspek kecepatan respon, kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi dinilai baik berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung. Para informan menyatakan bahwa pegawai cukup sigap dalam merespons tugas yang diberikan. Observasi di lokasi memperlihatkan bahwa pegawai tidak membiarkan pekerjaan terbengkalai; begitu menerima tugas, mereka langsung mengerjakannya saat itu juga.

Temuan ini mendukung teori yang disampaikan Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21), bahwa kecepatan respon sangat memengaruhi kualitas kinerja individu. Dengan merespons tugas secara cepat, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target kinerja instansi.

b. Minimnya Penundaan atau Keterlambatan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Kantor Camat Tebing Tinggi, teridentifikasi adanya tendensi pegawai untuk menunda penyelesaian tugas-tugas tertentu. Namun, penundaan ini umumnya terjadi akibat penerapan skala prioritas, di mana pegawai lebih mengutamakan pekerjaan yang memiliki urgensi lebih tinggi. Observasi memperlihatkan bahwa meskipun respons terhadap tugas non-prioritas tidak selalu cepat, penyelesaian pekerjaan tetap berjalan sesuai dengan urutan kepentingan yang telah ditetapkan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penundaan yang terjadi belum sampai pada tahap yang menghambat penyelesaian tugas secara signifikan. Meskipun demikian, kondisi ini menunjukkan adanya divergensi (perbedaan) dengan teori Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21), yang memandang penundaan sebagai faktor negatif yang berpotensi menurunkan kinerja. Oleh karena itu, guna menjembatani kesenjangan ini, diperlukan optimalisasi manajemen waktu dan kedisiplinan agar penundaan dapat diminimalisir dan kinerja pegawai dapat mencapai titik optimal tanpa mengorbankan prioritas.

4. Kehadiran

a. Kesesuaian Tingkat Kehadiran

Melalui proses triangulasi sumber data, ditemukan fenomena menarik terkait ketepatan waktu kehadiran pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi. Secara administratif, rekapitulasi presensi online periode Oktober 2025 menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan sesuai prosedur. Namun, fakta empiris dari hasil wawancara dan observasi justru menunjukkan sebaliknya. Mayoritas informan dan pengamatan peneliti di lapangan mengonfirmasi bahwa kedisiplinan pegawai masih tergolong kurang baik, ditandai dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat atau pulang mendahului jam kerja resmi.

Adanya diskrepansi antara data formal dan kondisi faktual ini mengarahkan pada kesimpulan bahwa kedisiplinan kehadiran pegawai belum optimal. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip teoretis Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21), yang menegaskan urgensi ketepatan waktu sebagai pilar utama kinerja. Absensi yang tidak mencerminkan realitas kehadiran fisik dapat mereduksi efektivitas jam kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

b. Kesiapsiagaan Dalam Bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Kantor Camat Tebing Tinggi, tingkat kesiapsiagaan pegawai dalam bekerja menunjukkan hasil yang baik. Hal ini dikonfirmasi oleh mayoritas informan yang menyatakan bahwa pegawai senantiasa menunjukkan sikap siap siaga dalam menerima setiap tanggung jawab. Temuan observasi pun memperlihatkan hal serupa, di mana pegawai merespons instruksi pimpinan dengan sigap dan segera mengeksekusi tugas sesuai arahan tanpa menunda-nunda.

Kondisi empiris ini berkesesuaian dengan teori Sulistiyani (dikutip dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21), yang menempatkan kesiapsiagaan sebagai salah satu faktor determinan kinerja. Kesiapan kerja yang tinggi memungkinkan pegawai untuk segera menindaklanjuti tugas yang diemban, yang secara langsung berdampak pada kelancaran operasional dan efektivitas kinerja organisasi.

5. Dampak Interpersonal

a. Kemampuan Bekerjasama Dengan Rekan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kolaborasi pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi tergolong baik. Hubungan harmonis antarpegawai terlihat nyata di lapangan, di mana mereka saling bahu-membahu dalam berbagai situasi, mulai dari pengerjaan tugas harian hingga kegiatan khusus. Pegawai juga tidak segan untuk menutupi (mem-backup) pekerjaan rekannya yang sedang absen demi kelancaran pelayanan.

Temuan ini mengonfirmasi pendapat Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21) bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Sinergi yang baik antarpegawai akan menyederhanakan proses kerja yang rumit, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

b. Komitmen dan Bertanggung Jawab

Dari aspek komitmen kerja, pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi menunjukkan sikap yang sangat positif. Baik hasil wawancara maupun observasi mengonfirmasi bahwa pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab dan keseriusan. Mereka menyadari peran mereka dan berupaya menyelesaikan setiap amanah yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21) bahwa rasa tanggung jawab dan komitmen yang kuat berpengaruh besar terhadap kinerja. Sikap mental ini memotivasi pegawai untuk tidak sekadar

menggugurkan kewajiban, melainkan menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan optimal demi kemajuan organisasi.

c. Mampu Berinovasi

Terkait aspek inovasi, pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam merespons perubahan. Kendati proses penyesuaian diri terhadap sistem baru terasa agak lambat dan terkendala masalah teknis di awal, pegawai menunjukkan itikad baik untuk belajar. Hasil observasi memperlihatkan antusiasme pegawai dalam mengikuti pelatihan teknis guna menguasai aplikasi-aplikasi penunjang kerja terbaru.

Temuan ini mendukung pendapat Sulistiyani (dalam Syafrida Hafni Sahir dkk., 2020:21) bahwa kemampuan mengikuti inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan terus mengasah kemampuan berinovasi, pegawai dapat bekerja lebih adaptif dan responsif terhadap perkembangan teknologi maupun tuntutan pelayanan publik modern..

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan

Faktor pendukung kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi mencakup motivasi dan insentif, lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang jelas, peluang pengembangan kompetensi, serta ketersediaan teknologi dan fasilitas kerja yang memadai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi dari pimpinan, pemberian gaji dan tunjangan yang layak, fasilitas kerja seperti komputer, laptop, dan kendaraan dinas, serta budaya kerja yang harmonis menjadi pendorong utama semangat kerja pegawai. Selain itu, kesempatan mengikuti bimbingan teknis dan keterlibatan langsung dengan pimpinan turut meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman juga berperan penting, ditunjukkan dengan kondisi ruangan yang bersih, tertata, memiliki sirkulasi udara dan pendingin ruangan yang baik, serta didukung sarana dan prasarana yang relatif lengkap. Hasil observasi menguatkan temuan tersebut, di mana fasilitas kerja yang tersedia mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Dengan demikian, motivasi, insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta fasilitas yang memadai merupakan faktor utama yang mendukung kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi.

Di sisi lain, kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi juga masih dihadapkan pada beberapa faktor penghambat. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, hambatan tersebut meliputi kurangnya pengawasan pimpinan yang menyebabkan pembiaran terhadap pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih awal, terutama pada saat tidak terdapat pekerjaan tertentu. Selain itu, sebagian pegawai cenderung menunda atau kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan yang bukan merupakan tugas utamanya, yang dipengaruhi oleh rasa enggan, kelelahan, dan beban kerja yang dirasakan cukup berat. Faktor lain yang turut menghambat kinerja adalah dominasi pegawai berusia relatif tua, sehingga proses adaptasi terhadap inovasi, teknologi, dan aplikasi baru dari pemerintah daerah berjalan lebih lambat. Kondisi tersebut berdampak pada efektivitas dan optimalisasi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja pegawai tergolong cukup baik, meskipun masih ditemukan beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan. Penilaian kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas dengan tingkat ketepatan dan keakuratan yang baik, memiliki kecepatan respon yang cukup, menunjukkan sikap profesional, konsisten dalam menyelesaikan tugas, siap siaga dalam bekerja, mampu bekerjasama secara harmonis dengan rekan kerja, serta memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Selain itu, pegawai juga dinilai cukup mampu dalam penguasaan teknologi dan mengikuti inovasi baru, meskipun pada praktiknya masih terdapat kendala teknis dan proses adaptasi yang relatif lambat.

Faktor pendukung kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi meliputi adanya motivasi dan insentif dari pimpinan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, hubungan kerja yang harmonis, tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta adanya kesempatan pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam mendorong semangat kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat kinerja pegawai, yaitu rendahnya disiplin waktu kerja, adanya pembiaran dari atasan terhadap pelanggaran kedisiplinan, kecenderungan sebagian pegawai menunda penyelesaian pekerjaan yang bukan tugas utama, serta keterbatasan sumber daya manusia yang didominasi oleh pegawai berusia relatif tua sehingga berdampak pada lambatnya adaptasi terhadap inovasi dan teknologi baru.

Berdasarkan temuan tersebut, esensi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pengawasan pimpinan, budaya kerja, dan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi memerlukan penguatan peran kepemimpinan, penegakan disiplin kerja yang konsisten, serta strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat lebih optimal dan selaras dengan tuntutan pelayanan publik.

Diharapkan Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan dapat terus meningkatkan motivasi, pembinaan, dan pengawasan terhadap pegawai guna mendorong peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik, sementara pegawai diharapkan meningkatkan kedisiplinan kerja, khususnya dalam ketepatan waktu dan penyelesaian tugas, serta secara aktif mengembangkan kompetensi dan keterampilan dalam menghadapi inovasi dan tuntutan kerja baru dari pemerintah daerah agar kinerja pegawai semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Arsyad, M. (2024) *Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan*.

Budihardjo (2017) *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.

Hasibuan, M.S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hery (2019) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.

Hikmah, N.A. (2024) *Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Haur Gading Hulu Sungai Utara*.
Sedarmayanti (2018) *Manajemen Sarana dan Prasarana Kerja*. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.