

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR
KECAMATAN AWAYAN KABUPATEN BALANGAN****Nor Azqia Rahman¹, M. Husaini², Siti Paulina³**

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: azqiarahman35@gmail.com**ABSTRAK**

Kecamatan sebagai perangkat daerah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien di tingkat lokal. Berdasarkan Peraturan Bupati Balangan Nomor 27 Tahun 2021, camat memiliki wewenang melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah dan tugas umum pemerintahan yang didelegasikan oleh bupati. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih dengan teknik purposive sampling berjumlah 13 orang, terdiri dari ASN yang berperan dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik di kecamatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN di Kantor Kecamatan Awayan secara umum belum mencapai kategori baik. Pada aspek kuantitas, jumlah penyelesaian pekerjaan masih tergolong rendah dan tidak merata, meskipun siklus aktivitas kerja menunjukkan konsistensi tertentu. Pada aspek kualitas, masih terdapat kelemahan dalam penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), rendahnya disiplin kerja, dan belum maksimalnya dedikasi pegawai. Di sisi lain, dedikasi sebagian ASN dinilai cukup, terutama yang berkaitan dengan inisiatif dan loyalitas terhadap tugas. Dalam hal kerja sama, koordinasi antartim berjalan cukup baik, namun hasil akhirnya belum menunjukkan performa yang optimal secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua sisi. Faktor pendukung meliputi sinergi tim dan pemberian motivasi oleh kepala seksi pada setiap bidang kerja.

Penelitian ini merekomendasikan kepada Camat untuk meningkatkan pengawasan dan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai. Kepala seksi diharapkan lebih cermat dalam mendistribusikan tugas berdasarkan kapasitas dan kompetensi pegawai. ASN dan PPPK diimbau untuk meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Pegawai non-ASN juga diharapkan menunjukkan komitmen kerja yang tinggi meskipun berstatus kontrak, demi mewujudkan pelayanan publik yang lebih profesional dan akuntabel.

Kata Kunci: Kinerja ASN, Kecamatan Awayan, Pelayanan Publik**ABSTRACT**

The Regulation of the Regent of Balangan Number 27 of 2021 sets forth the duties, roles, and responsibilities of sub-district offices. Under this regulation, the sub-district head is authorized to carry out governmental functions as delegated by the Regent, manage tasks related to regional autonomy, and oversee general administrative operations. This study investigates the performance of Civil Servants (ASN) at the Awayan Sub-District Office in Balangan Regency, while also exploring the primary factors that impact their work effectiveness. A qualitative descriptive approach was utilized, incorporating data collection techniques such as interviews, direct observations, and document analysis. Thirteen individuals were selected as informants through purposive sampling. The validity of the data was strengthened by prolonged engagement, thorough involvement in the field, utilization of reference materials, and the application of member checking.

through extended observation, persistent involvement, use of supporting references, and member checking.

The findings reveal that the performance of civil servants at the Awayan District Office is generally suboptimal. In terms of quantity, the volume of completed tasks remains insufficient, although the work activity cycle is relatively consistent. Regarding quality, issues were found in the implementation of Standard Operating Procedures (SOP), discipline levels were low, while dedication showed moderate results. For the cooperation aspect, teamwork was moderately effective, but overall

performance outcomes across departments were still lacking. Several factors were identified to influence performance. On the positive side, effective team collaboration and motivation from section heads were noted as supporting factors. On the other hand, performance was hindered by limited facilities and infrastructure, along with low self-awareness among staff.

Based on these findings, several recommendations are proposed: Sub-district heads should intensify supervision and evaluation; section heads need to align tasks with staff competencies; civil servants and PPPK employees must reinforce discipline and accountability; and non-ASN workers should uphold strong commitment and work ethics despite non-permanent status.

Keywords: *civil servant performance, district administration, influencing factors*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan memastikan layanan publik berjalan secara optimal. Dalam upaya reformasi birokrasi, ASN diharapkan terus meningkatkan performa kerja, kapasitas, serta sikap profesional demi mampu merespons kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan dinamis. ASN, yang meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), merupakan tenaga kerja utama di berbagai sektor administrasi publik dan berperan sebagai pelaksana utama dalam realisasi kebijakan pembangunan baik di tingkat nasional maupun daerah.

Keberadaan ASN di tingkat kecamatan, seperti di Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan, menjadi salah satu indikator keberhasilan sistem administrasi publik dalam menjawab kebutuhan warga secara langsung. Kecamatan sebagai unit administratif paling dekat dengan masyarakat memiliki peran vital dalam menyampaikan dan mengeksekusi kebijakan pemerintah daerah maupun pusat. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja para ASN di lingkup tersebut berjalan secara optimal. Namun, dalam praktiknya, berbagai permasalahan kinerja ASN masih kerap dijumpai, seperti rendahnya kedisiplinan, kurangnya kompetensi teknis, hingga lemahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Fenomena tersebut diperkuat oleh hasil observasi awal di lapangan yang menunjukkan bahwa beberapa ASN di Kantor Kecamatan Awayan mengalami kendala dalam pemanfaatan teknologi kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta ketidaktepatan waktu dalam kehadiran kerja. Permasalahan ini tentu berimplikasi terhadap rendahnya kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam proses tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif. Apalagi, dalam kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ditegaskan bahwa ASN harus mampu menjalankan fungsinya secara profesional berdasarkan prinsip meritokrasi dan kompetensi.

Negara (ASN). Raharjo (2021), misalnya, menemukan bahwa pelatihan, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja ASN. Sementara itu,

Mulyadi dan Utami (2020) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai meningkat seiring dengan keterampilan personal, manajemen kerja yang efisien, serta dorongan motivasi internal. Temuan-temuan tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, yang menyatakan bahwa performa pegawai dapat dievaluasi berdasarkan tiga indikator utama, yakni kuantitas, kualitas, dan kemampuan bekerja sama. Ketiga aspek tersebut sangat tepat untuk digunakan sebagai landasan dalam menilai tingkat efektivitas kerja ASN di lingkungan kantor kecamatan.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini mencakup pemikiran mengenai kinerja organisasi, manajemen sumber daya manusia, serta penyelenggaraan pelayanan publik. Kinerja secara teoritis dipahami sebagai capaian kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dievaluasi berdasarkan ukuran kuantitatif maupun kualitatif sesuai tanggung jawab dan indikator tertentu (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), pencapaian kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh suasana kerja, nilai-nilai budaya organisasi, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh sebab itu, penting dilakukan eksplorasi empiris guna mengetahui sejauh mana kinerja ASN di Kantor Kecamatan Awayan mencerminkan prinsip-prinsip tersebut secara nyata.

Bertolak dari latar belakang dan realitas tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Awayan, Kabupaten Balangan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini difokuskan pada aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan etos kerja ASN dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi perbaikan kualitas birokrasi lokal, serta menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya aparatur yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Awayan, Kabupaten Balangan, yang berlokasi di Jalan Ciputat No. 05, Kode Pos 71664. Pemilihan lokasi didasarkan pada kesesuaian permasalahan yang terjadi di lapangan dengan fokus penelitian, yakni mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai kondisi objektif kinerja ASN. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap makna di balik perilaku, pengalaman, dan persepsi para ASN, serta menggambarkan fenomena sosial secara holistik. Dalam pendekatan ini, realitas sosial dipahami sebagai hasil konstruksi sosial yang bermakna bagi individu yang terlibat di dalamnya. Peneliti menjadi instrumen utama dalam

proses pengumpulan dan analisis data, dengan triangulasi sebagai teknik validasi untuk memastikan keabsahan dan kelengkapan informasi yang diperoleh di lapangan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari para informan melalui teknik wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap aktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kerja. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi dari instansi terkait, seperti laporan kinerja tahunan, struktur organisasi, serta dokumen administratif lainnya yang relevan dengan fokus penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yakni dengan menetapkan kriteria tertentu yang dinilai relevan dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Jumlah informan yang dilibatkan sebanyak 13 orang, terdiri dari pegawai struktural di Kantor Kecamatan Awaysan serta beberapa perwakilan masyarakat yang pernah menerima layanan publik dari kantor tersebut.

Desain operasional dalam penelitian ini mengacu pada konsep kinerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, yang mencakup tiga indikator utama, yaitu kuantitas, kualitas, dan kerja sama. Masing-masing indikator tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam beberapa sub-indikator untuk memudahkan proses pengukuran dan analisis secara sistematis. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai efektivitas kerja ASN berdasarkan dimensi-dimensi yang terukur secara terstruktur. Teknik pengumpulan data mencakup: (1) observasi untuk melihat langsung aktivitas kerja ASN, (2) wawancara mendalam untuk menggali informasi dari informan secara verbal, dan (3) dokumentasi berupa catatan, foto, dan dokumen resmi sebagai pelengkap data lainnya. Analisis data dilakukan dengan mengikuti model Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahapan ini dilakukan secara simultan dan berkesinambungan selama proses penelitian berlangsung. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami pola-pola yang muncul secara lebih tajam dan kontekstual. Dengan demikian, hasil analisis dapat mencerminkan realitas yang terjadi di lapangan secara lebih akurat.

Uji kredibilitas data dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, triangulasi sumber dan teknik, analisis kasus negatif, penggunaan bahan referensi, serta member check untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh. Dengan metode ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang objektif dan mendalam mengenai kinerja ASN serta faktor-faktor yang memengaruhinya di Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan. Selain itu, strategi validasi ini memperkuat keandalan data yang dikumpulkan selama proses penelitian lapangan. Langkah-langkah tersebut juga meningkatkan kepercayaan terhadap temuan yang dihasilkan, terutama dalam konteks pengambilan kebijakan berbasis bukti.

PEMBAHASAN**A. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Awayan****Kabupaten Balangan**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki. Kinerja mencerminkan sejauh mana pelaksanaan tugas organisasi telah berjalan dalam rangka mencapai visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan hasil yang telah direncanakan. Dengan kata lain, kinerja merupakan output dari berbagai aktivitas, program, atau kegiatan yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, sebagai bagian dari proses pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman Et al (2021:17) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada total output yang dihasilkan, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk jumlah aktivitas atau siklus kerja yang berhasil diselesaikan. Dalam konteks pegawai atau karyawan, kuantitas mengacu pada seberapa banyak pekerjaan yang mampu mereka selesaikan dalam periode waktu tertentu.

a. Jumlah Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Kantor Kecamatan Awayan, dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerjaan harian sekitar 2-3 pekerjaan, dengan sebagian besar tugas direncanakan secara bulanan dan tahunan, di mana rata-rata jumlah pekerjaan bulanan mencapai lebih dari 10 tugas. Namun, hasil observasi menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi pekerjaan, di mana beberapa pegawai terlihat tidak memiliki tugas harian meskipun terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi dalam pembagian tugas agar beban kerja lebih merata dan produktivitas pegawai dapat dioptimalkan.

Hal ini tidak sesuai dengan teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman Etal (2021:17) yang mengemukakan bahwa jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

b. Siklus Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa siklus

pekerjaan pegawai ASN dan Non-ASN di Kantor Kecamatan Awayan melibatkan tugas-tugas yang dilakukan secara rutin setiap bulan, seperti pembuatan surat-menyurat (SPPD dan SPJ), pelaporan keuangan, dan tugas administratif lainnya, yang dilakukan dengan koordinasi antar pihak terkait untuk memastikan kelancaran pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan teori teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman Etal (2021:17) yang mengemukakan bahwa jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.

a. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Kantor Kecamatan Awayan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) umum yang diikuti oleh seluruh pegawai, serta SOP khusus di beberapa bidang kerja. Meskipun SOP tersebut dirancang untuk memberikan panduan dalam bekerja, pelanggaran terhadap SOP, terutama terkait ketepatan waktu dalam bekerja, masih sering terjadi di lapangan. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan implementasi dan pengawasan terhadap SOP agar efektivitas dan disiplin kerja dapat lebih ditingkatkan.

Hal ini tidak sesuai dengan teori teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman Etal (2021:17) yang mengemukakan bahwa ketaatan dalam prosedur. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.

b. Disiplin

Berdasarkan Hasil Observasi peneliti di lapangan masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan di kantor, Sehingga setiap apel selalu di berikan arahan dan motivasi tentang disiplin pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Kantor Kecamatan Awayan,

disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non-ASN dinilai kurang baik, karena masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas pekerjaan di kantor, sehingga upaya seperti pemberian arahan dan motivasi dalam setiap apel terus dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Hal ini tidak sesuai dengan teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman Etal (2021:17) yang mengemukakan disiplin merupakan Tingkat di mana hasil pekerjaan menunjukkan tercapainya tujuan dari suatu kegiatan yang dilakukan. Kualitas kerja dilihat dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang baik serta tingkat kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

c. Dedikasi

Berdasarkan wawancara dan observasi, pegawai di Kantor Kecamatan Awayan umumnya berdedikasi dalam menjalankan tugas. Mereka bekerja dengan semangat, disiplin waktu, dan bersedia lembur jika diperlukan. Beberapa pegawai juga aktif meningkatkan keterampilan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja. Namun, ada catatan dari masyarakat dan beberapa pejabat bahwa masih ada pegawai yang kurang optimal dalam kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas. Secara keseluruhan, kinerja pegawai sudah baik, tetapi peningkatan tetap diperlukan agar semua pegawai memiliki dedikasi yang merata.

Hal ini sesuai dengan teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman Etal (2021:17) dedikasi pegawai di Kantor Kecamatan Awayan sebagian besar sesuai dengan teori kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Pegawai menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, ada beberapa pegawai yang dinilai kurang sadar terhadap tugas, sehingga perlu perbaikan agar kualitas kerja seluruh pegawai memenuhi standar yang diharapkan.

3. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

a. Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim di Kantor Kecamatan Awayan berjalan dengan sangat baik.

Setiap pegawai, baik ASN maupun Non-ASN, menunjukkan komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan bekerja dengan tujuan yang sama. Setiap bagian memiliki koordinasi yang efektif dalam menyelesaikan tugas, meskipun beberapa bidang memiliki jumlah anggota yang terbatas. Pekerjaan selalu dibagi dengan baik untuk memastikan penyelesaian tepat waktu. Pegawai juga menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, dengan melaporkan keterlambatan atau izin tidak masuk kerja secara terbuka. Selain itu, motivasi untuk terus bekerja sama dan membantu sesama anggota tim menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Secara keseluruhan, baik wawancara maupun observasi menunjukkan bahwa kerjasama tim di Kantor Kecamatan Awayan sudah berjalan dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Hal ini sesuai dengan teori kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman Etal (2021:17) yang mengemukakan bahwa Kerjasama Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

b. Hasil Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Kantor Kecamatan Awayan, dapat disimpulkan bahwa para pegawai bekerja dengan kurang baik dan menunjukkan kinerja yang tidak memuaskan. Mereka tidak memiliki etika kerja yang tinggi, semangat, dan motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas. Setiap pegawai kurang memahami tugasnya dengan jelas, sehingga hasil kerja yang dicapai tidak maksimal. Pembagian tugas yang kurang baik dan ketidakpatuhan terhadap prosedur yang ada turut mendukung tidak tercapainya pekerjaan dengan tepat waktu dan selalu tertunda. Secara keseluruhan, suasana kerja di kantor ini tidak efisien, produktif.

Pernyataan ini tidak sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman et al. (2021:17), yang menjelaskan bahwa *kemampuan bekerja sama* merupakan kompetensi seorang pegawai dalam menjalin kolaborasi dengan rekan kerjanya guna menyelesaikan tugas secara optimal. Kerja sama yang efektif antar pegawai serta kejelasan dalam pembagian tugas sangat memengaruhi efisiensi kerja dan pencapaian hasil yang maksimal.

B. Faktor yang Mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

di kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan dapat di lihat dari segi penyelesaian masalah yang berbeda-beda.

1. Faktor pendukung

a. Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim di Kantor Kecamatan Awayan berjalan dengan sangat baik. Setiap pegawai, baik ASN maupun Non-ASN, menunjukkan komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan bekerja dengan tujuan yang sama. Setiap bagian memiliki koordinasi yang efektif dalam menyelesaikan tugas, meskipun beberapa bidang memiliki jumlah anggota yang terbatas. Pekerjaan selalu dibagi dengan baik untuk memastikan penyelesaian tepat waktu. Pegawai juga menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, dengan melaporkan keterlambatan atau izin tidak masuk kerja secara terbuka. Selain itu, motivasi untuk terus bekerja sama dan membantu sesama anggota tim menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Secara keseluruhan, baik wawancara maupun observasi menunjukkan bahwa kerjasama tim di Kantor Kecamatan Awayan sudah berjalan dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Hal ini sesuai dengan teori kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman Etal (2021:17) yang mengemukakan Kemampuan bekerja sama merujuk pada keterampilan seorang pegawai dalam menjalin hubungan kerja yang efektif dengan rekan-rekannya untuk menyelesaikan tugas secara kolektif. Tujuannya adalah mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal melalui kolaborasi tim.

b. Penyampaian Motivasi Oleh Kepala Kasi Di Setiap Bidang

Hasil observasi dan wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa faktor pendorong kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Awayan adalah dari motivasi yang diberikan oleh pimpinan baik dari kepala camat maupun kepala di tsetiap bidangnya yang berperan aktif dan terjun langsung memberikan arahan kepada para pegawai sehingga dapat terrealisasikan dengan baik.

2. Faktor Penghambat

a. Sarana yang tidak mendukung

Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang menghambat kinerja aparatur di kantor Kecamatan Awayan adalah dari sarana yang tidak mendukung sehingga setiap pekerjaan yang ada menjadi terhambat dan tidak dapat di selesaikan dengan cepat.

Hasil Observasi yang dilakukan peneliti di lapangan dapat diketahui bahwa faktor yang menghambat kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Awayan adalah dari sarana yang tidak mendukung dari yang saya lihat memang dari segi komputer dan laptop tidak mencukupi untuk para pekerja sehingga jika ada pekerjaan memakan waktu lama, dan juga jaringan wifi yang tidak sampai masuk ke beberapa ruangan sehingga untuk penguploadan data itu lambat.

Hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor kecamatan Awayan faktor penghambatnya adalah dari sarana yang tidak lengkap sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan.

b. Kurangnya Kesadaran Diri Pegawai Aparatur Sipil Negara

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan adalah kurangnya Kesadaran Diri setiap pegawai dalam bekerja dan mempertanggung jawabkan apa yang di kerjakan, kita ketahui bersama bahwa kesadaran diri itu penting untuk setiap individu yang mana dapat membuat kita menjadi segan dan tidak main-main ketika bekerja.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan dapat diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan adalah kurangnya kesadaran diri para pegawai namun yang saya lihat di lapangan masih ada beberapa pegawai yang tidak menerapkan SOP itu tandanya pegawai di Kantor Kecamatan Awayan masih minim terhadap kesadaran diri sehingga selalu di beri motivasi dan wajengan.

Dari hasil observasi dan wawancara dapat di ambil kesimpulan Bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non-ASN di Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan khususnya di setiap bidang tergolong kurang baik karena ada beberapa orang saja yang kurang dalam kesadaran diri.

SIMPULAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Awayan, Kabupaten Balangan masih menunjukkan sejumlah tantangan yang perlu diperbaiki. Hal ini tercermin dari aspek kuantitas kerja yang menjadi salah satu indikator evaluasi. Secara umum, jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh ASN di kantor tersebut tergolong cukup baik, karena sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jadwal dan perintah kerja yang diberikan. Namun demikian, distribusi beban kerja masih belum merata di antara seluruh pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen alokasi pekerjaan perlu ditingkatkan agar lebih optimal. b) Siklus aktivitas pekerjaan di Kantor Kecamatan Awayan mencakup tugas yang berulang seperti pelaporan keuangan, pembuatan surat menyurat, dan evaluasi program. Siklus ini berjalan cukup terstruktur sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang, meskipun beberapa laporan menunjukkan adanya kelalaian kecil yang perlu diperbaiki. Sub variabel kualitas, dengan indikator: a) Standar Operasional Prosedur pada kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan kurang baik, karena tidak konsisten terhadap peraturan yang berlaku.

Beberapa bidang tidak mengikuti SOP dengan baik, seperti dalam pembuatan laporan dan administrasi. Terdapat pelanggaran pada aspek ketepatan waktu dan penyelesaian dokumen sehingga membutuhkan perhatian lebih untuk memastikan apakah SOP diterapkan secara merata di semua bidang. b) Disiplin menunjukkan hasil yang kurang baik, karena terdapat beberapa pegawai yang tidak konsisten dalam menaati aturan, seperti terlambat masuk kerja atau meninggalkan tugas untuk aktivitas lain. c) Dedikasi dinilai baik, karena pegawai umumnya bekerja dengan semangat tinggi, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bersedia lembur jika diperlukan, meski ada beberapa individu yang perlu meningkatkan tanggung jawab.

Dan sub variabel Kerjasama dengan indikator: a) Kerjasama Tim menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang terkoordinasi, dan adanya rasa saling membantu antar pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Dan b) Hasil Pekerjaan Kinerja pegawai di semua bidang dinilai kurang memuaskan, karena hasil pekerjaan yang tidak berkualitas dan tidak diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini didukung oleh pembagian tugas yang tidak efisien dan kurangnya kepatuhan terhadap standar prosedur operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Affrian, R. and Jumaedi, J. (2025) 'Partisipasi Masyarakat Sebagai Penentu Efektivitas Kebijakan Kebersihan Pasar Di Amuntai Tengah', *Jurnal ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 9(1), pp. 109–126.
- Aden, P.S., 2023. Manajemen kinerja SDM. Kota Bengkulu-Yogyakarta: Yayasan Sahabat Alam Refflesia.
- Adi Suryanto, A. Sudrajat and S. Hadiati, 2021. Sistem manajemen kinerja aparatur sipil negara. Kebayoran Baru: Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia.
- Ahmad Darda, A. Rojikun and Yusuf, 2022. Antecedent kinerja pegawai. Jawa Tengah: Eureka

Media Aksara.

Amtai Alasan et al., 2023. Metode penelitian kualitatif. Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Anonim, n.d. Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Anonim, n.d. Data Kepegawaian Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan.

Anonim, 2023. Pedoman penyusunan dan penulisan skripsi Sarjana Strata 1 (S1). Amuntai: STIA.

Budiyanto, E. and Mochklas, M., 2020. Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (pendekatan riset). Serang-Banten: CV. AA. Rizky.

Islami, V. and Marthanthi, L.R., 2018. Analisis pengukuran kinerja Direktorat Kepelabuhanan pada Kementerian Perhubungan. Jurnal Ecodemico, 2(1), pp.41–50.

Kamarudin, I. et al., 2023. Metodologi penelitian kuantitatif. Padang, Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.

Khaeruman, et al., 2021. Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: konsep & studi kasus. Serang-Banten: CV. AA. Rizky.

Pratama, Y., Suharyat, Y., Laily, N. et al., 2023. Pengembangan sumber daya manusia. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.

Rumawas, W., 2021. Manajemen kinerja. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).

Sembiring, M.J. and Fatihudin, D., 2024. Manajemen kinerja: meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Surabaya: Bima Utama Press.

Silaen, N.R. et al., 2021. Kinerja karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sinambela, L.P. and Sinambela, S., 2019. Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Suwindia, I.G. and Kurnia Wati, N.N., 2021. Kinerja pegawai ditinjau dari faktor kepemimpinan moderat berlandaskan Tri Kaya Parisudha, sikap sosial, dan kemampuan kerjasama. Bali: Mpu Kuturan Press.

Ramadhanty, Y. and Rusli, Z., 2024. Analisis kinerja pegawai (ASN/Non-ASN) pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Journal of Education, Religion, Humanities and Multidisciplinary, 2(1), pp.341–352.

Wijaya, C. and Hidayat, R., 2022. Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran dan implementasi di lembaga pendidikan. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.

Purwanto, S., et al., 2024. *Manajemen sumber daya manusia*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Silalahi, U., 2017. *Asas-asas manajemen*. Bandung: Refika Aditama.

Hidayatullah, G.M. and Mahpuzah, A. (2025) 'Pengelolaan Pasar Mebel Muara Tapus pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Administraus*, 9(2), pp. 26–33.

Setiawan, I. (2025) 'Fenomena Penggunaan Sepeda Listrik di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 18(1), pp. 323–327.