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

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TEBING TINGGI KABUPATEN BALANGAN

Dila Nurlatipah[1], Arpandi[2], Akhmad Berkatillah[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai
e-mail: dilanurlatipah27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian deskriptif kualitatif ini mengkaji efektivitas kerja aparatur beserta faktor pemengaruhnya di Kantor Camat Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, guna merespons maraknya ketidakrapian administrasi, ketimpangan beban tugas, dan lemahnya keterpaduan koordinasi. Mengandalkan 12 informan kunci melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi, keabsahan temuan diuji via perpanjangan pengamatan hingga *member check*, lalu diolah dengan model analisis Miles dan Huberman. Secara umum, pencapaian kinerja pegawai tergolong memadai. Dari segi mutu dan target kuantitas, tugas mampu diselesaikan dengan baik, walau ketelitian individu serta pemerataan porsi kerja masih menjadi hambatan. Di samping itu, tingkat kedisiplinan waktu dan komunikasi antarlini memerlukan pembenahan serius agar penyelesaian tugas harian berjalan tepat waktu. Keberhasilan operasional ini didukung oleh kejelasan struktur kelembagaan, kelengkapan fasilitas penunjang, serta pengayoman dari pimpinan. Sebaliknya, kendala utama bersumber dari kecermatan pegawai yang masih rendah, misalokasi penempatan posisi erdasarkan kompetensi, serta kebiasaan kerja yang kurang disiplin. Untuk itu, camat disarankan menguatkan aspek pengawasan dan motivasi secara berkelanjutan, sementara para staf diimbau memperdalam kapabilitas diri, mengasah kedisiplinan, serta adaptif terhadap berbagai program baru bentukan pemerintah daerah demi menghadirkan mutu pelayanan publik yang optimal.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, Kantor Camat Tebing Tinggi

ABSTRACT

This qualitative descriptive study examines the effectiveness of employee performance and its influencing factors at the Tebing Tinggi Sub-district Office, Balangan Regency, in response to the widespread administrative disorganization, uneven workload, and weak coordination. Using 12 key informants through interviews, observations, and documentation, the validity of the findings was tested through extended observation and member checks, then analyzed using the Miles and Huberman analysis model. Overall, employee performance was considered adequate. In terms of quality and quantity targets, tasks were successfully completed, although individual accuracy and equal distribution of workload remained challenges. Furthermore, time management and inter-level communication required significant improvements to ensure timely completion of daily tasks. This operational success was supported by a clear institutional structure, complete supporting facilities, and leadership support. Conversely, the main obstacles stemmed from low employee accuracy, misallocation of positions based on competency, and undisciplined work habits. Therefore, sub-district heads are advised to continuously strengthen their oversight and motivational aspects, while staff are encouraged to deepen their capabilities, hone their discipline, and adapt to various new programs initiated by the local government to provide optimal quality public services.

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

Keywords: *Employee Performance, Public Services, Tebing Tinggi Sub-district Office*

PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan amat bergantung pada kualitas pencapaian kerja para aparatur sipil dalam menjalankan kewajiban organisasionalnya. Secara mendasar, efektivitas fungsi pelayanan publik dipengaruhi oleh performa kerja pegawai yang mencerminkan kapabilitas, komitmen, serta sikap profesionalisme aparatur. Kasmir (2023) menegaskan bahwa efektivitas pencapaian aparatur ditinjau dari beberapa dimensi utama, antara lain standar mutu hasil kerja, jumlah keluaran, ketepatan penyelesaian waktu, hingga kolaborasi antaranggota. Di samping itu, Afandi (2022) mengemukakan bahwasanya dinamika pencapaian kinerja aparatur bersumber dari pendorong internal dan eksternal, mencakup dorongan motivasional, pola kepemimpinan, suasana tempat kerja, serta budaya institusi. Oleh sebab itu, akselerasi efisiensi birokrasi menuntut pembenahan tata kelola institusi yang mampu mendorong budaya kerja disiplin, transparan, serta berorientasi pada hasil guna meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat secara menyeluruh.

Kantor Camat Tebing Tinggi di Kabupaten Balangan memiliki posisi krusial sebagai garda terdepan pelaksanaan fungsi administrasi dan pembangunan di tingkat daerah. Berdasarkan regulasi sistem pemerintahan daerah, instansi ini mengemban amanat untuk memfasilitasi integrasi penyelenggaraan pemerintahan, penyediaan fasilitas publik, dan pemberdayaan komunitas lokal. Unit kerja ini memikul tanggung jawab besar terkait penerbitan dokumen administratif, validasi data kependudukan, hingga sinkronisasi program pembangunan wilayah. Kendati demikian, pencapaian target kerja instansi kerap terkendala oleh berbagai keterbatasan internal dan tantangan eksternal, seperti keterbatasan sarana, tingginya volume pekerjaan, serta eskalasi ekspektasi warga. Tanpa didukung internalisasi nilai-nilai kerja yang kokoh, potensi efektivitas operasional pegawai dapat mengalami penurunan yang signifikan.

Pengamatan sementara di Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan memperlihatkan beberapa problem empiris mendasar terkait pelaksanaan tugas aparatur. Pertama, kerap dijumpai kekurangtelitian dan ketidakakuratan data dalam penyusunan dokumen administratif berdasarkan data surat-menyurat, sehingga mengharuskan proses verifikasi dan revisi ulang. Kedua, hasil observasi lapangan menunjukkan timbulnya ketimpangan beban kerja pada periode tertentu, khususnya saat pelaksanaan pendataan bantuan sosial serta penyusunan laporan tahunan. Ketiga, data dokumentasi presensi mencatat adanya pelanggaran kedisiplinan waktu, ditandai dengan hadirnya sejumlah pegawai pada pukul 09.00 WITA dari batas jam masuk resmi pukul 08.00 s.d. 16.30 WITA akibat alasan urusan domestik atau kendala jarak tempuh. Keempat, temuan observasi mengindikasikan hambatan dalam hal koordinasi interdisipliner, di mana pegawai cenderung bekerja secara individualis dan minim interaksi antarbagian.

Berdasarkan sintesis antara aspek teoritis dan penemuan fenomena faktual di lapangan, pelaksanaan studi evaluatif mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan menjadi sangat mendesak. Kehadiran riset ini ditujukan untuk mendokumentasikan gambaran obyektif mengenai tingkat capaian aparatur, mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat, serta merumuskan rekomendasi pembenahan yang terukur. Pengelolaan faktor internal dan eksternal yang diukur secara cermat melalui indikator kinerjanya diharapkan mampu meminimalkan hambatan administrasi dan ketidakdisiplinan waktu. Pada akhirnya, temuan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih strategis bagi perumusan kebijakan reformasi tata kelola birokrasi dan peningkatan mutu pelayanan publik di wilayah kecamatan.

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

METODE

Riset ini dilaksanakan di Kantor Camat Tebing Tinggi yang beralamat di Jalan Gunung Batu Raya, Desa Tebing Tinggi, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, Kode Pos 71667. Kerangka kerja yang diimplementasikan dalam kajian ini mengadopsi pendekatan kualitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2015:59), metodologi kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang bersifat alami di mana periset bertindak sebagai instrumen vital, teknik penggalian data dilakukan secara terintegrasi (triangulasi), analisis data berlandaskan pola induktif, serta pencapaian hasil penelitian lebih menitikberatkan pada pemaknaan secara mendalam ketimbang generalisasi populasi.

Tipe studi yang diterapkan dalam riset ini adalah deskriptif kualitatif. Merujuk pada pandangan Sahya Anggara (2015:21), penelitian deskriptif kualitatif berfokus untuk menguraikan fenomena sasaran secara komprehensif melalui pemaparan berbagai dimensi dari objek yang diamati. Desain ini dimanfaatkan guna memotret keadaan objek secara ilmiah dalam kondisi riil tanpa adanya manipulasi atau rekayasa eksperimental. Analisis dilakukan untuk mendeskripsikan temuan secara transparan tanpa merumuskan kesimpulan baku yang bersifat universal, serta menggunakan pendekatan studi kasus yang berfokus penuh pada satu fenomena spesifik guna memperoleh pemahaman secara mendalam tanpa terdistraksi oleh variabel luar.

Data merupakan sekumpulan informasi serta bahan empiris yang dikumpulkan guna memperoleh pembuktian yang objektif, yang dalam studi ini dikategorikan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui wawancara mendalam serta pengamatan terhadap para aparatur di Kantor Camat Tebing Tinggi, dengan tujuan menyerap persepsi dan pengalaman narasumber mengenai kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder mencakup berkas-berkas pendukung organisasi, seperti gambaran umum instansi, struktur organisasi, rincian tugas pokok dan fungsi, serta dokumen administrasi relevan yang berfungsi memperkuat fondasi data lapangan.

Sumber data merujuk pada subjek asal tempat data dipetik, yang dalam penelitian berbasis wawancara diwakili oleh para informan yang memberikan tanggapan lisan maupun tertulis. Penentuan sumber data dalam riset ini menerapkan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2022:95), *purposive sampling* merupakan strategi pemilihan sampel dari sumber data yang didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu, di mana subjek yang dipilih dinilai paling menguasai permasalahan sehingga mampu mempermudah peneliti dalam membedah fenomena yang diteliti. Berdasarkan kriteria tersebut, sampel sumber data yang ditetapkan mencakup 12 orang informan kunci yang relevan.

Desain operasional penelitian dihadirkan sebagai pedoman alur kerja sistematis yang mengarahkan peneliti mulai dari tahap persiapan awal, pelaksanaan di lapangan, hingga penyusunan laporan akhir. Berdasarkan penuturan Sugiyono (2019), rancangan penelitian merupakan alur dan kerangka investigasi yang dirancang sedemikian rupa guna memperoleh jawaban sahih atas rumusan masalah yang diajukan. Dengan adanya desain operasional ini, seluruh tahapan pengkajian kinerja pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi dapat berjalan secara terarah, logis, terstruktur, serta memiliki tingkat efisiensi kerja yang tinggi.

Proses pengumpulan data yang valid dan andal dalam riset ini mengacu pada prosedur yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:224), yang mencakup tiga instrumen utama. Pertama, wawancara semi-terstruktur dilakukan secara langsung guna membedah kualitas pelayanan serta kinerja aparatur, dengan memberikan ruang fleksibilitas dalam merespons dinamika jawaban informan. Kedua, observasi lapangan diterapkan dengan mengamati langsung mekanisme pelayanan administrasi kependudukan, perilaku petugas, serta sarana prasarana penunjang. Ketiga, teknik dokumentasi dimanfaatkan untuk menghimpun data sekunder berupa arsip resmi, laporan kinerja, dan dokumentasi foto guna menyokong data wawancara serta observasi.

Analisis data dalam penelitian ini mengadopsi model interaktif yang berlangsung secara berkelanjutan hingga data mencapai taraf jenuh, sebagaimana dituturkan oleh Miles dan Huberman dalam Zuchri Abdussamad (2021). Alur analisis ini terdiri dari tiga tahapan utama: *pertama*, kondensasi data (*data condensation*), yaitu proses mereduksi dan memfokuskan data pada dimensi Kualitas Kinerja, Kuantitas Kinerja, Ketepatan Waktu, dan Kerja Sama Tim dengan mengeliminasi data yang tidak relevan; *kedua*, penyajian data (*data display*), yakni menyusun data terorganisir ke dalam narasi deskriptif, tabel tematik, serta kutipan langsung; dan *ketiga*, penarikan kesimpulan serta verifikasi (*conclusion drawing/verification*), yaitu menguji keabsahan pola hubungan yang ditemukan guna menghasilkan kesimpulan riset yang sahih.

PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan

1. Kualitas Kerja

a. Ketelitian dalam Pekerjaan

Kecermatan kerja memegang peranan krusial bagi aparatur di sektor pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintah yang mengelola pelayanan administrasi bagi masyarakat luas. Kemampuan pegawai untuk mengoreksi, memeriksa, dan memastikan presisi setiap dokumen mencerminkan tingkat profesionalisme serta dedikasi tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil pengamatan lapangan dan wawancara di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, tingkat ketelitian aparatur secara umum telah berada pada kriteria cukup baik. Sikap ini terlihat nyata dari kebiasaan staf dalam melakukan verifikasi ganda, menaati standar operasional, serta menjaga kerapian hasil kerja. Kendati demikian, optimalisasi pengelolaan tugas tetap perlu ditingkatkan agar potensi kesalahan dapat ditekan sedemikian rupa.

Temuan tersebut sangat sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Kasmir dalam Yohanis, dkk. (2024:135), yang menegaskan bahwa ketelitian menjadi faktor penentu dalam pelaksanaan tugas pegawai demi meminimalkan kesalahan serta memaksimalkan kualitas luaran kerja. Melalui penerapannya secara konsisten—seperti melakukan pemeriksaan ulang secara cermat, mematuhi regulasi prosedur kerja, serta memastikan ketepatan setiap data dan berkas—pegawai mampu menghasilkan produk administrasi yang rapi, akurat, dan berstandar tinggi. Dengan demikian, peningkatan budaya teliti di lingkungan Kantor Kecamatan Tebing Tinggi menjadi fondasi penting dalam menghadirkan pelayanan publik yang dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.

b. Bekerja Sesuai Standar

Ketaatan aparatur terhadap regulasi, mekanisme baku, serta pedoman resmi instansi merupakan wujud nyata dari pelaksanaan tugas yang terstruktur. Adanya acuan kerja yang jelas tidak hanya mempermudah pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab harian mereka, tetapi juga efektif dalam meminimalisasi kekeliruan maupun penyimpangan operasional demi terwujudnya pelayanan publik yang optimal. Atas dasar pemikiran tersebut, eksplorasi riset ini dilakukan di Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan untuk menguji bagaimana para aparatur menerapkan standar operasional yang berlaku. Hasil temuan lapangan melalui observasi dan wawancara menunjukkan bahwa penyelarasan luaran kerja dengan pedoman instansi sejatinya sudah berada pada tingkatan yang cukup baik, meskipun penguatan konsistensi mutu masih sangat dibutuhkan agar seluruh capaian pekerjaan dapat tuntas secara maksimal.

Fenomena empiris ini menguatkan teori yang dipaparkan oleh Kasmir dalam Yohanis, dkk. (2024:135), yang menegaskan bahwa beroperasi sesuai standar baku

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

merupakan fondasi vital dalam evaluasi kinerja pegawai. Melalui pengerjaan tugas yang berlandaskan pada aturan tertulis, prosedur teknis, serta instruksi pimpinan, luaran yang dihasilkan aparatur akan jauh lebih terarah, bernilai mutu tinggi, serta dapat dipertanggungjawabkan secara transparan. Pada akhirnya, upaya mematuhi regulasi secara ketat yang diimbangi dengan perbaikan kualitas secara berkelanjutan akan memicu terciptanya performa instansi yang memuaskan, konsisten, dan berkesinambungan sesuai dengan target yang disyaratkan.

c. Berusaha Menjaga Kerapian dan Kualitas

Komitmen aparatur dalam memelihara keteraturan dan mutu hasil pekerjaan merupakan bentuk akuntabilitas profesional dalam menjalankan tugas pemerintahan. Keteraturan ini tercermin dari tata kelola dokumen yang terstruktur, kebersihan lingkungan kerja, serta pelaksanaan tugas secara tertib. Sementara itu, mutu kerja berkaitan dengan kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas secara akurat dan selaras dengan sasaran organisasi. Terjaganya kerapian dan mutu kerja akan memudahkan pemberian layanan publik yang prima, sekaligus merefleksikan karakter disiplin dan profesionalisme.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, dapat disimpulkan bahwa kerapian serta mutu hasil kerja aparatur tergolong cukup baik, kendati ketelitian dan konsistensi masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal. Hal ini sejalan dengan teori Kasmir dalam Yohanis, dkk. (2024:135) yang menegaskan bahwa kualitas hasil kerja merupakan indikator utama penilaian kinerja, yang diukur dari tingkat kerapian, kecermatan, dan kesesuaian terhadap prosedur yang berlaku Kuantitas Kerja

a. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

Penyelesaian kewajiban secara tepat sasaran mencerminkan wujud komitmen staf terhadap tugas yang diamanahkan oleh instansi. Penetapan acuan kerja sangat penting demi menjamin setiap agenda terselesaikan sesuai jadwal serta rencana operasional.

Temuan observasi dan wawancara di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi mengindikasikan bahwa kapasitas pegawai untuk memenuhi acuan kerja sudah tergolong memadai, walau manajemen durasi serta pembagian porsi tugas masih memerlukan pembenahan agar hasil akhir lebih optimal. Hal tersebut selaras dengan pandangan Kasmir dalam Yohanis, dkk. (2024:135), yang mengemukakan bahwa ketepatan menuntaskan agenda sesuai sasaran merupakan ukuran krusial dalam mengevaluasi efektivitas kerja. Pencapaian ini memperlihatkan kecakapan pegawai dalam mengatur alokasi waktu serta menuntaskan kewajiban sebelum tenggat. Melalui penataan skala prioritas serta penyesuaian porsi kerja yang seimbang, kinerja instansi dapat berjalan secara efisien dan berkelanjutan.

b. Menyelesikan Pekerjaan Banyak Tanpa Menurunkan Kualitas

Kapasitas aparatur dalam menuntaskan volume tugas yang melimpah tanpa mengorbankan mutu hasil merupakan cerminan utama dari tingkat profesionalisme, ketelitian, serta dedikasi kerja. Di lingkup instansi publik yang senantiasa diwarnai oleh batasan tenggat waktu, tanggung jawab staf menjadi kunci krusial agar standar output yang ditetapkan tetap terpenuhi secara konsisten. Temuan empiris melalui pengamatan langsung dan wawancara di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, mengindikasikan bahwa para pegawai pada dasarnya telah memiliki kapabilitas yang memadai dalam menangani tumpukan pekerjaan. Kualitas luaran yang dihasilkan relatif stabil tanpa mengalami penurunan substansial, meskipun penataan alur kerja dan tingkat kecermatan masih memerlukan pembenahan lanjutan sewaktu-waktu.

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

Kondisi tersebut selaras dengan pemikiran teoritis Kasmir sebagaimana dikutip oleh Yohanis dkk. (2024:135), yang menguraikan bahwasanya keberhasilan menyelesaikan beban kerja tinggi dengan kualitas yang konstan merupakan tolok ukur vital dalam evaluasi kinerja pegawai. Pemeliharaan standar kerja ini dapat diakomodasi melalui serangkaian strategi, seperti penyusunan skala prioritas, pembagian beban tugas yang proporsional, efisiensi alokasi waktu, hingga pemeriksaan ulang (*double-checking*) terhadap luaran pekerjaan. Kendati demikian, demi memastikan performa organisasi berada pada taraf puncak saat ritme kerja meningkat tajam, penguatan pada aspek kehati-hatian serta manajemen alur tugas secara terpadu tetap menjadi kebutuhan yang mendesak.

2. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja
   a. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

      Ketepatan waktu dalam menuntaskan tugas merupakan cerminan akuntabilitas aparatur terhadap kewajiban operasional yang diembannya. Ketika setiap pekerjaan diselesaikan sesuai tenggat, alur administrasi serta kualitas pelayanan di lembaga pemerintah dapat berjalan mulus. Keahlian ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengelola ritme kerja dan memanfaatkan jam operasional secara maksimal, yang pada akhirnya mendongkrak efektivitas maupun efisiensi organisasi.

      Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Kasmir dalam Yohanis dkk. (2024:135), yang menegaskan bahwa ketepatan jadwal merupakan kriteria utama dalam mengukur capaian kinerja pegawai. Keberhasilan menyelesaikan kewajiban sesuai alokasi waktu menandakan tingginya rasa tanggung jawab, kecakapan mengeksekusi peran, serta kemahiran dalam mengatur tata kelola waktu. Melalui strategi penentuan skala prioritas dan pembagian alokasi kerja yang terstruktur, para pegawai mampu menuntaskan kewajiban mereka secara memadai. Walaupun demikian, pembenahan berkelanjutan terhadap pengorganisasian tugas tetap dibutuhkan guna menjaga konsistensi dan mendorong tercapainya efisiensi kerja yang jauh lebih maksimal di lingkungan instansi.

   b. Memanfaatkan Jam Kerja Secara Efektif

      Kedisiplinan aparatur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangat tercermin dari kemampuan memanfaatkan jam operasional secara efektif. Pengalokasian waktu kerja yang tepat sasaran tidak sekadar meminimalkan potensi keterlambatan tugas, tetapi juga terbukti mampu mendongkrak produktivitas serta mutu pelayanan publik secara signifikan. Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan,

      Berdasarkan temuan observasi serta penggalian data melalui wawancara, pemanfaatan jam kerja oleh para pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi terbilang sudah cukup memadai. Kendati demikian, pembenahan pada aspek manajemen waktu dan kedisiplinan pegawai masih sangat dibutuhkan agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan lebih tepat waktu. Hal ini selaras dengan gagasan Kasmir dalam Yohanis, dkk. (2024:135) yang menegaskan bahwa efektivitas penggunaan durasi kerja menjadi indikator vital untuk menilai kinerja pegawai, karena waktu yang dikelola dengan baik akan mengakselerasi penuntasan tugas secara maksimal.

3. Kerjasama Tim
   a. Kerjasama dengan Rekan Kerja

      Sinergi antarpegawai merupakan fondasi utama dalam membangun iklim kerja yang kondusif serta mempermudah penyelesaian berbagai kendala operasional di instansi. Keterlibatan aktif staf dalam berkolaborasi tidak hanya meningkatkan kelancaran tugas, tetapi juga mendorong produktivitas organisasi secara menyeluruh. Atas dasar tersebut,

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

studi ini mendalami dinamika interaksi serta kerja sama staf di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, dalam menjalankan rutinitas harian mereka. Temuan lapangan melalui observasi dan wawancara mengindikasikan bahwa kapasitas kolaborasi para pegawai di lokasi tersebut berada pada taraf cukup memadai. Elemen komunikasi, koordinasi, serta budaya saling menopang telah terbangun, meski penyempurnaan alur koordinasi tetap dibutuhkan agar pencapaian kinerja dapat berlangsung secara lebih optimal.

Kondisi empiris ini sejalan dengan pandangan Kasmir dalam Yohanis dkk. (2024:135) yang menegaskan bahwa tingkat kerja sama merupakan tolok ukur krusial bagi penilaian performa pegawai, mengingat kemitraan yang solid mampu menciptakan efisiensi serta efektivitas pencapaian target. Pertukaran informasi yang intensif, harmonisasi kerja, serta ketanggapan antarpersonel terbukti mempercepat ketepatan waktu penyelesaian kewajiban. Kendati demikian, pembenahan pada aspek koordinasi dan kesolidan tim secara berkelanjutan tetap menjadi kebutuhan mendesak. Langkah perbaikan tersebut sangat penting untuk memastikan seluruh proses administrasi dan pelayanan di lingkungan kantor dapat beroperasi pada tingkat keberhasilan yang paling maksimal.

b. Membantu Rekan Kerja

Rasa kepedulian serta tanggung jawab dalam lingkungan instansi kerap diwujudkan lewat aksi nyata saling menopang antarstaf, terutama saat menghadapi beban tugas yang menumpuk. Berdasarkan hasil studi lapangan dan wawancara di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, kesadaran aparatur dalam membantu sejawat yang mengalami kendala tercatat sudah berada pada kategori cukup baik. Budaya saling dukung ini efektif membangun atmosfer kerja yang harmonis sekaligus memperkuat kohesivitas tim dalam mencapai target lembaga. Kendati demikian, dorongan solidaritas ini masih perlu ditingkatkan agar distribusi bantuan antarpegawai dapat terwujud secara lebih merata dan optimal.

Kondisi ini selaras dengan landasan teori Kasmir dalam Yohanis, dkk. (2024:135) yang menegaskan bahwa sikap saling menolong merupakan bentuk kolaborasi vital pemicu efektivitas kerja pegawai. Ketika iktikad untuk menopang rekan hadir pada ranah administrasi, pelayanan masyarakat, maupun operasional lapangan, alur penyelesaian tugas dapat berlangsung jauh lebih cepat dan lancar. Sikap peduli ini mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab moral antarpersonel. Meski begitu, penguatan semangat gotong royong tetap harus diupayakan secara konsisten agar dukungan kerja tidak berhenti pada segelintir pegawai saja, melainkan melingkupi seluruh alur operasional kantor.

c. Komunikasi dan Kontribusi

Interaksi dan partisipasi aktif aparatur negara memegang peranan krusial dalam membangun sinergi kerja di instansi pemerintah. Penyampaian informasi yang lancar serta alur koordinasi yang sistematis terbukti mampu meminimalkan risiko miskomunikasi di tempat kerja. Di sisi lain, sumbangsih gagasan, masukan konstruktif, serta kesiapan saling membantu antarpegawai menjadi pilar utama penyelesaian tugas organisasi. Tingkat keterlibatan dan komunikasi yang intensif mencerminkan dedikasi serta kepedulian pegawai terhadap kemajuan instansi. Atas dasar pemikiran tersebut, studi ini difokuskan pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, untuk menganalisis dinamika komunikasi dan kontribusi personel dalam menunjang efektivitas operasional harian.

Temuan lapangan melalui teknik wawancara dan pengamatan langsung mengindikasikan bahwa kapasitas kolaborasi staf di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi

tergolong memadai. Semangat tolong-menolong dan koordinasi yang terjalin telah menopang penyelesaian berbagai program kerja. Meski demikian, penguatan koordinasi secara menyeluruh dan pemerataan keterlibatan seluruh staf masih harus ditingkatkan demi mencapai efisiensi yang optimal. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Kasmir dalam Yohanis, dkk. (2024:135), yang menegaskan bahwa komunikasi dan partisipasi aktif merupakan tolok ukur vital dalam evaluasi kinerja pegawai. Melalui diskusi yang sehat, sumbang saran, serta koordinasi yang terstruktur, pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan lebih terarah, tanggap, dan berdaya guna.

B. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi

1. Faktor Pendukung

Elemen pendorong produktivitas mencakup segala kondisi dan sarana yang mempermudah staf dalam menuntaskan kewajiban secara efisien dan berdaya guna. Kehadiran aspek pemicu ini dapat bersumber dari suasana lingkungan kantor, kelengkapan sarana prasarana, keterpaduan tim, hingga supervisi positif dari pimpinan. Keberadaan fasilitas penunjang yang memadai tidak sekadar mengakselerasi penyelesaian tugas harian dan membakar semangat jajaran aparatur dalam menghadirkan pelayanan publik prima, melainkan juga mampu menciptakan atmosfer kerja yang harmonis serta kondusif. Berangkat dari argumen tersebut, studi komprehensif di Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan dilaksanakan untuk mengidentifikasi berbagai faktor krusial yang menggalang efektivitas operasional harian para pegawai.

Merujuk pada temuan dialog interaktif serta pengamatan lapangan yang dihimpun oleh peneliti di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, dapat disimpulkan bahwa keberadaan aspek penunjang kinerja aparatur sudah tergolong memadai dalam menyokong penyelesaian tanggung jawab organisasi. Sinergi yang solid antarstaf, saluran komunikasi yang efektif, ketersediaan prasarana kerja, serta harmonisasi antarbagian menjadi pilar utama yang mendongkrak performa para pegawai.

2. Faktor Penghambat

Dalam ranah birokrasi pemerintahan, berbagai kendala operasional kerap menjadi hambatan utama dalam menjaga kelancaran pelaksanaan tugas harian para pegawai. Gangguan ini dapat bersumber dari minimnya fasilitas kerja, melimpahnya beban tugas, tingkat kedisiplinan yang belum optimal, hingga kurang efisiennya proses komunikasi dan koordinasi antarunit. Ketika berbagai faktor rintangan tersebut dibiarkan tanpa penanganan, efektivitas kerja pegawai akan menurun dan secara langsung berdampak buruk pada mutu pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, langkah identifikasi terhadap pemicu masalah ini menjadi sangat krusial guna merumuskan formulasi solusi terbaik demi meningkatkan produktivitas organisasi. Berangkat dari urgensi tersebut, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, untuk menggali secara mendalam berbagai halangan yang memengaruhi kinerja rutin pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dari pengamatan lapangan serta wawancara langsung, dapat disimpulkan bahwa hambatan kinerja masih dirasakan secara signifikan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi. Berbagai keterbatasan yang ditemukan meliputi penumpukan beban kerja, minimnya jumlah personel, koordinasi internal yang belum maksimal, keterlambatan pasokan data, serta keterbatasan sarana penunjang operasional. Meskipun harus berhadapan dengan kompleksitas permasalahan tersebut, para pegawai tetap berupaya secara konsisten untuk menuntaskan seluruh tugas dan kewajiban mereka dengan penuh tanggung jawab demi mengoptimalkan pelayanan.

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

SIMPULAN

Berdasarkan serangkaian hasil analisis dan olah data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan komprehensif bahwa taraf kinerja aparatur sipil pada Kantor Camat Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan, secara umum telah berada pada kategori yang cukup memadai, kendati dalam realisasi operasional harian masih diwarnai oleh berbagai kendala krusial yang memerlukan langkah pembenahan secara berkesinambungan. Ditinjau dari parameter kualitas kerja, para pegawai pada dasarnya telah mampu mengartikulasi serta menyelesaikan tugas pokok sesuai standar ketentuan tata kelola yang berlaku, namun mutu hasil akhirnya masih tereduksi oleh kekurangtelitian teknis, seperti maraknya kesalahan pengetikan, presisi data yang kurang akurat, hingga kelalaian dalam penyusunan berkas administrasi. Pada aspek kuantitas kerja, pemenuhan target volume pekerjaan harian relatif terpenuhi dengan baik, akan tetapi ketimpangan pembagian beban kerja memicu keterbebanan kapasitas pada segelintir personel, yang pada gilirannya memperlambat ritme penyelesaian tugas dan menurunkan efektivitas output secara keseluruhan. Selain itu, efektivitas penggunaan alokasi waktu kerja masih tergolong belum optimal akibat rendahnya ketaatan terhadap jam kerja operasional dan maraknya ketidakdisiplinan pegawai, di mana hal ini secara langsung mengganggu kontinuitas, ketepatan waktu, serta kecepatan alur pelayanan publik. Sementara pada dimensi kolaborasi, kemampuan bekerja dalam tim memang telah terbangun, namun sinergi penyelesaian tugas lintas fungsi masih terhambat oleh lemahnya koordinasi dan komunikasi interaktif antarbagian, sehingga sebagian pegawai cenderung mempertahankan pola kerja individualistis. Dinamika realisasi kinerja organisasi ini dipengaruhi secara simultan oleh keterlibatan faktor pendukung dan faktor penghambat. Pada ranah pendorong, kelancaran pelaksanaan tugas ditopang oleh kejelasan struktur organisasi dalam membagi wewenang dan fungsi, bimbingan serta dorongan motivasi yang konsisten dari pihak pimpinan, ketersediaan sarana prasarana penunjang seperti perangkat komputer dan jaringan internet yang memadai, hingga hadirnya iklim saling membantu antarpegawai. Sebaliknya, pada ranah penghambat. Seluruh hambatan tersebut kian diperberat oleh persoalan penempatan posisi aparatur yang belum selaras dengan kualifikasi, keahlian, dan kompetensi individu (*mismatch*), yang pada akhirnya bermuara pada belum optimalnya efisiensi tata kelola birokrasi serta mutu pelayanan masyarakat secara menyeluruh di Kantor Camat Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan.

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

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Adhari, Lendy Zelviean. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.

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

Fauzi, Akhmad, 2020. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press

Feniks Muda Sejahtera. 2022. *Teori Pengukuran dan Implikasi*. Anonim

Gaol, Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital: *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grasindo.

Gayatri, Gadis Ayu Putri. 2018. *Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar*. Jurnal: Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 3.

Handoko, H. T. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

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

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*: Alfabeta.

Nur'Aini, Fajar. 2020. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

Nur Selviana, 2018. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BKPD) Kabupaten Takalar.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Grafindo.

Rochmawan, Sofyan Surya. 2017. *Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryatama Kartika Adya Semarang*. Jurnal: Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktibitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

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

Sinaga, Onita Sari. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Sugijono, 2018. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal: Staf Pengajar Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. Vol. 11 NO. 3

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta

Syafrida Hafni Sahir, dkk. (2020:21). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Malang. Yayasan Kita Menulis.

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.