

# Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi Pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah

Marlinawati

Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin  
marlinaw1976@gmail.com

## Informasi Artikel

Vol: 1 No : 2 2025  
Halaman : 20-32

## Abstract

### Keywords:

Employee Performance,  
Subdistrict, Services,  
Organization

The low level of education of some employees, the mismatch between placement and duties and functions, low discipline, and the age of employees approaching retirement are challenges in improving organizational performance. This study aims to describe the actual performance of employees in a government organization and identify the factors that hinder its achievement. The research method used a qualitative approach with data collection techniques through participatory observation, interviews with 11 informants, and documentation in the form of office profiles and administrative files. The data obtained was analyzed in depth to obtain a comprehensive picture. The results showed that the performance of employees at the Lahei Subdistrict Office in implementing government programs and public services was quite good. The indicators of quality, effectiveness, and independence were assessed as good, while the indicators of quantity and timeliness were still classified as fairly good. Factors hindering employee performance include: (1) individual aspects, related to differences in physiology, behavior, and personality; (2) structural aspects, related to organizational systems, coordination, communication, and decision-making mechanisms; and (3) interactional aspects, related to social interactions and the work environment. This study emphasizes the importance of a targeted performance management framework to develop a professional, adaptive, and effective civil service. Efforts to improve employee performance through training and technical and managerial competency development

## Abstrak

Rendahnya tingkat pendidikan sebagian pegawai, ketidaksesuaian penempatan dengan tugas dan fungsi, rendahnya kedisiplinan, serta faktor usia pegawai yang mendekati masa pensiun menjadi tantangan dalam peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi nyata kinerja pegawai pada sebuah organisasi pemerintahan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pencapaiannya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi partisipatif, wawancara terhadap 11 informan, dan dokumentasi berupa profil kantor serta berkas administrasi. Data yang diperoleh dianalisis secara mendalam untuk mendapatkan gambaran menyeluruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei dalam pelaksanaan program penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik cukup baik. Indikator kualitas, efektivitas, dan kemandirian dinilai baik, sedangkan indikator kuantitas dan ketepatan waktu masih tergolong cukup baik. Faktor penghambat kinerja pegawai meliputi: (1) aspek individu, terkait perbedaan fisiologi, perilaku, dan kepribadian; (2) aspek struktural, terkait sistem organisasi, koordinasi, komunikasi, dan mekanisme pengambilan keputusan; serta (3) aspek interaksional, terkait interaksi sosial maupun lingkungan kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya kerangka manajemen kinerja yang terarah guna membentuk aparatur yang profesional, adaptif, dan efektif. Upaya peningkatan kapasitas kinerja pegawai melalui pelatihan serta pengembangan kompetensi teknis dan manajerial menjadi langkah strategis dalam meningkatkan pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kecamatan, Pelayanan, Organisasi

## PENDAHULUAN

<https://journal.scientiva.org/scientiva/index> 20

Pembangunan Kabupaten Barito Utara diarahkan pada terwujudnya masyarakat yang religius, mandiri, dan sejahtera melalui percepatan peningkatan pembangunan di bidang sumber daya manusia, infrastruktur, dan ekonomi kerakyatan. Visi tersebut dituangkan dalam sejumlah misi strategis, yaitu: (1) peningkatan infrastruktur dan ketersediaan energi, (2) peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan, (3) peningkatan ekonomi masyarakat, (4) peningkatan pengelolaan sosial, budaya, pariwisata, dan lingkungan hidup, serta (5) peningkatan pelayanan publik melalui tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Dalam rangka mendukung terwujudnya visi dan misi tersebut, Kecamatan Lahei sebagai ujung tombak pelayanan publik memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal. Kecamatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, profesional, dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Hal ini mengharuskan aparatur pemerintah memiliki kompetensi dan kapabilitas yang memadai agar mampu merespons kebutuhan masyarakat secara optimal.

Kinerja pegawai pada kantor kecamatan menjadi faktor kunci dalam efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik. Pegawai tidak hanya diukur dari pencapaian individu, tetapi juga kontribusinya dalam mendukung tujuan organisasi, termasuk efektivitas, efisiensi, responsivitas, dan adaptabilitas terhadap perubahan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan cenderung lebih produktif, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta mampu mengimplementasikan kebijakan pemerintah secara optimal.

Dalam konteks ini, keterbatasan sumber daya manusia, baik dari segi jumlah, kualitas pendidikan, maupun kesesuaian tugas dan fungsi, masih menjadi kendala bagi Kecamatan Lahei. Faktor kedisiplinan, usia pegawai yang mendekati masa pensiun, serta keterbatasan dalam penguasaan teknologi informasi turut memengaruhi kualitas pelayanan publik. Permasalahan tersebut tampak pada aspek administrasi, pengelolaan arsip, penginputan data, serta efektivitas pelayanan publik yang belum sepenuhnya optimal.

Sejalan dengan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN, kinerja individu harus mendukung keberhasilan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis kinerja pegawai Kecamatan Lahei, khususnya dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Penelitian ini berfokus pada aspek kuantitas, kualitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian pelayanan, sebagai indikator utama dalam menilai kinerja pegawai serta kontribusinya terhadap pencapaian visi pembangunan Kabupaten Barito Utara.

Kinerja pegawai pada level kecamatan memiliki posisi strategis dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional agar dapat menjawab kebutuhan masyarakat. Namun, berbagai keterbatasan baik dari segi sumber daya manusia, sarana prasarana, maupun manajemen organisasi sering menjadi hambatan dalam pencapaian visi dan misi pembangunan daerah. Oleh karena itu, penelitian mengenai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara menjadi penting untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi pelayanan publik di tingkat lokal.

Analisis terhadap faktor-faktor penghambat kinerja pegawai sangat diperlukan sebagai dasar evaluasi dan rekomendasi kebijakan. Kinerja aparatur yang tidak optimal akan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik, menurunkan kepercayaan masyarakat, serta menghambat pencapaian target pembangunan daerah. Dengan menelaah faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah daerah dalam merumuskan strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif.

Urgensi penelitian ini juga terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan ilmu administrasi publik dan manajemen pemerintahan. Secara teoritis, penelitian ini memberikan referensi akademik terkait hubungan antara kinerja pegawai, pelayanan publik, dan efektivitas organisasi. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan pengelolaan aparatur sipil negara di tingkat kecamatan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk perbaikan internal Kecamatan Lahei, tetapi juga dapat menjadi model pembelajaran bagi

wilayah lain dalam upaya memperkuat daya saing daerah melalui peningkatan kinerja aparatur pemerintah.

## **Literatur Review**

Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik di tingkat organisasi pemerintahan maupun swasta. Sinaga (2019) menekankan pentingnya motivasi kerja sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara. Selanjutnya, Brahmana & Sitepu (2020) serta Sinaga, Kadir, & Mardiana (2020) menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun implementasi partisipasi organisasi masih menunjukkan kelemahan. Penelitian Prasetijowati & Sari (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi juga penting dalam meningkatkan motivasi anggota organisasi, sedangkan Adji & Nupardi (2022) menegaskan peran gaya kepemimpinan camat yang memberikan pengaruh hingga 63% terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari.

Selain itu, penelitian Arfansyah (2022) memperluas kajian dengan menganalisis disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, yang terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Saveroh dkk. (2022) menambahkan perspektif pelayanan publik, di mana kinerja aparatur pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Kandangan sudah menunjukkan capaian yang baik. Dari kajian tersebut dapat diidentifikasi bahwa motivasi, disiplin, kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta budaya kerja merupakan faktor dominan yang menentukan kinerja pegawai. Penelitian ini berbeda karena berfokus pada kinerja pegawai di Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara, dengan tujuan untuk menilai sejauh mana pencapaian tujuan organisasi dapat ditingkatkan melalui optimalisasi kinerja aparatur kecamatan.

## **Tinjauan Teoritis**

Kinerja dipahami sebagai ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Gibson, 1994; Uno & Lamatenggo, 2022). Robbins (2003) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan dan motivasi, sedangkan Mangkunegara (2009) menyoroti aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja. Indikator kinerja menurut Robbins (2016) mencakup kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Teori kinerja Gibson dkk. (1995) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ke dalam tiga kategori, yaitu individu, psikologis, dan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Weber mengenai birokrasi, yang menekankan pentingnya hierarki kepemimpinan, pembagian kerja, aturan yang jelas, serta rekrutmen berbasis kompetensi.

## **Organisasi**

Organisasi didefinisikan sebagai sistem yang melibatkan interaksi timbal balik antarindividu dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Robbins, 1990; Torang, 2013). Organisasi dapat berbentuk formal maupun informal, dengan manfaat utama seperti meningkatkan efisiensi, menyediakan layanan publik, mengembangkan keterampilan, meningkatkan akuntabilitas, serta mendorong inovasi (Mulyadi & Rivai, 2009; Moedasir, 2022). Tujuan organisasi pada dasarnya adalah menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan, sekaligus menjadi wadah koordinasi antarindividu dalam struktur sosial tertentu.

## **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam lingkup kecamatan sebagai unit pelayanan publik. Kinerja pegawai yang baik tercermin dari disiplin, motivasi, komunikasi organisasi, serta gaya kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini berupaya menganalisis faktor-faktor tersebut dalam konteks Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara, guna memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan efektivitas pelayanan publik.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam bagaimana kinerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh data yang

lebih rinci, bukan hanya angka, tetapi juga penjelasan langsung dari pegawai yang terlibat. Dengan cara ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai kondisi kerja di Kantor Kecamatan Lahei.

Lokasi penelitian berada di Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, yang dipilih karena di tempat inilah peneliti menemukan adanya masalah kinerja yang perlu dikaji lebih lanjut. Data penelitian diperoleh dari dua sumber utama. Pertama, data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari pegawai melalui wawancara dan observasi. Kedua, data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen, laporan, literatur, dan sumber tertulis lain yang mendukung penelitian ini.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga teknik utama. Pertama, observasi, yaitu mengamati langsung bagaimana pegawai bekerja sehari-hari. Kedua, wawancara mendalam, yaitu berdialog dengan camat, sekretaris kecamatan, kepala seksi, kepala subbagian, dan staf untuk menggali informasi secara lebih detail. Ketiga, dokumentasi, yaitu mengumpulkan arsip, laporan, dan catatan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar data yang diperoleh lebih valid, peneliti juga menggunakan triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber, serta melakukan member checking, yaitu mengkonfirmasi kembali hasil temuan kepada informan.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, data yang terkumpul dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dihimpun. Kedua, data tersebut disederhanakan dan difokuskan pada informasi yang benar-benar penting. Ketiga, data disajikan dalam bentuk penjelasan yang runtut agar mudah dipahami. Terakhir, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang sudah dianalisis dan memastikan kembali kebenarannya. Dengan langkah-langkah ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid serta bermanfaat, baik untuk memperbaiki kinerja pegawai di Kecamatan Lahei maupun sebagai rujukan dalam pengembangan ilmu administrasi publik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kabupaten Barito Utara**

Kabupaten Barito Utara adalah salah satu daerah di Provinsi Kalimantan Tengah yang berdiri berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2002 pada 11 Desember 2002. Namun, dasar pembentukan awalnya sudah ada sejak SK Mendagri Nomor C.17/15/3 tanggal 29 Juni 1950, yang memberikan hak daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri. Selanjutnya, pada 3 Agustus 1950, Gubernur Kalimantan menetapkan berdirinya Kabupaten Barito dengan wilayah kewedanaan Barito Hulu, Tengah, Hilir, dan Timur melalui SK Nomor 154/opb/92/04 dengan ibukota di Muara Teweh. Kemudian, dengan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang pembentukan daerah tingkat II di Kalimantan, wilayah Barito dibagi menjadi dua, yakni Kabupaten Barito Utara (beribukota Muara Teweh) dan Kabupaten Barito Selatan (beribukota Buntok). Berdasarkan Keputusan DPRD Kabupaten Barito Utara Nomor 55/SK-DPRD/1985 serta Keputusan Bupati Barito Utara Nomor 74 Tahun 1986, ditetapkan bahwa hari jadi Kabupaten Barito Utara jatuh pada 29 Juni 1950.

Secara geografis, Barito Utara memiliki kondisi alam yang khas, dengan daerah pedalaman yang cukup sulit diakses dan permukiman masyarakat yang tersebar di sepanjang sungai serta pedalaman. Keberagaman budaya sangat terlihat, di mana penduduknya terdiri dari berbagai suku dan subrumpun bahasa. Visi pembangunan daerah ini adalah “Terwujudnya Masyarakat Barito Utara yang Religius, Mandiri, dan Sejahtera melalui Percepatan Peningkatan Pembangunan di Bidang Sumber Daya Manusia, Infrastruktur, dan Ekonomi Kerakyatan”. Untuk mencapai visi tersebut, misi yang diusung meliputi peningkatan infrastruktur dan energi, peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan, pengembangan ekonomi masyarakat, pengelolaan sosial budaya serta pariwisata, dan peningkatan kualitas pelayanan publik dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

Secara administratif, Kabupaten Barito Utara merupakan salah satu dari 14 kabupaten di Kalimantan Tengah dengan ibukota Muara Teweh (Kecamatan Teweh Tengah). Luas wilayahnya mencapai 9.984,81 km<sup>2</sup>, dengan jumlah penduduk sekitar 159.735 jiwa, terdiri dari 82.276 laki-laki dan 76.238 perempuan (SIK, 2024). Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Murung

Raya dan Mahakam Ulu di sebelah utara, Kabupaten Kutai Barat dan Paser di sebelah timur, Kabupaten Barito Selatan dan Tabalong di sebelah selatan, serta Kabupaten Kapuas di sebelah barat.

Barito Utara terbagi dalam 9 kecamatan, yaitu Teweh Tengah, Teweh Selatan, Teweh Baru, Lahei, Lahei Barat, Gunung Timang, Gunung Purei, Montallat, dan Teweh Timur. Komposisi penduduknya berdasarkan agama sangat beragam. Mayoritas beragama Islam (73,15%), diikuti Hindu Kaharingan (10,67%), Kristen Protestan (10,44%), Katolik (5,69%), Buddha (0,03%), dan aliran kepercayaan lainnya (0,02%) (Buku Saku Gambaran Umum Kabupaten Barito Utara, 2022).

### **Kecamatan Lahei**

Kecamatan Lahei adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Barito Utara yang menjadi lokasi penelitian ini. Kecamatan ini memiliki luas wilayah sekitar 1.903,50 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk sekitar 21.769 jiwa. Pusat pemerintahan Kecamatan Lahei terletak di Kelurahan Lahei II, yang sekaligus menjadi pusat kegiatan masyarakat. Wilayah Kecamatan Lahei terdiri dari 1 kelurahan dan 17 desa, dengan karakteristik geografis berupa dataran rendah yang sebagian besar dilalui aliran Sungai Barito serta anak-anak sungainya.

Kecamatan Lahei memiliki jumlah aparatur pemerintahan yang terdiri dari 1 camat, 1 sekretaris kecamatan, 3 kepala seksi, 1 kepala subbagian, serta staf pelaksana. Selain itu, di tingkat desa terdapat kepala desa, perangkat desa, serta lembaga kemasyarakatan yang turut mendukung penyelenggaraan pemerintahan. Kondisi geografis Lahei yang sebagian besar berupa daerah aliran sungai membuat transportasi sungai masih menjadi sarana utama mobilitas masyarakat. Sementara itu, sebagian wilayah pedesaan masih menghadapi keterbatasan akses jalan darat, yang berdampak pada pelayanan publik dan distribusi barang maupun jasa.

Dari sisi sosial budaya, masyarakat Kecamatan Lahei terdiri dari berbagai suku dengan keberagaman agama dan tradisi. Interaksi masyarakat yang majemuk tersebut menjadi modal sosial yang penting, namun juga memerlukan pengelolaan pemerintahan yang inklusif agar mampu menjaga kerukunan sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan kondisi ini, kinerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Lahei menjadi sangat penting, karena langsung berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat serta pelaksanaan program pembangunan daerah.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Lahei, Kabupaten Barito Utara, dengan fokus pada kinerja pegawai dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dianalisis melalui lima indikator utama, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian pegawai. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang terdiri dari Camat, Sekretaris, Kepala Seksi, Kepala Subbagian, serta staf pelaksana. Berikut pemaparan hasil dan pembahasan penelitian.

### **Kuantitas Pekerjaan**

Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah tugas atau pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa pegawai Kecamatan Lahei rata-rata mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan. Camat Lahei menyatakan:

“Kalau dari sisi kuantitas, saya melihat staf cukup mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Walaupun memang ada saat-saat tertentu, misalnya ketika ada program tambahan dari pemerintah kabupaten, pegawai sedikit kewalahan, tetapi secara umum bisa diselesaikan.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa secara kuantitas pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, meskipun dalam kondisi tertentu terjadi beban kerja tambahan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan kuantitas kerja menggambarkan output yang dihasilkan pegawai dalam periode tertentu.

### **Kualitas Pekerjaan**



Kualitas pekerjaan berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sekretaris Kecamatan Lahei mengungkapkan:

“Kualitas pekerjaan pegawai bisa dibilang cukup baik. Namun, memang masih ada beberapa laporan yang harus direvisi karena kurang teliti. Tapi secara umum hasil pekerjaan bisa diterima.”

Kualitas pekerjaan pegawai dinilai sudah memenuhi standar, walaupun aspek ketelitian masih perlu ditingkatkan. Menurut Hasibuan (2018), kualitas kerja menggambarkan sejauh mana hasil kerja mendekati kesempurnaan dan meminimalisasi kesalahan. Dengan demikian, meskipun secara kualitas sudah cukup baik, pegawai masih perlu meningkatkan konsistensi dalam ketelitian.

### **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu sangat penting dalam pelayanan publik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi, diperoleh informasi bahwa:

“Kalau masalah ketepatan waktu, pegawai biasanya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hanya saja, pada saat volume pekerjaan meningkat, ada beberapa keterlambatan. Namun, itu masih bisa ditoleransi karena tidak mengganggu pelayanan utama.”

Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai mampu bekerja tepat waktu, walaupun dalam situasi tertentu terjadi keterlambatan. Hal ini mendukung teori Rivai (2019) yang menyatakan bahwa ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.

### **Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Subbagian:

“Dalam hal efektivitas, pegawai kami cukup bisa bekerja sesuai fungsi masing-masing. Tugas-tugas bisa dibagi dan dikerjakan bersama sehingga pekerjaan lebih cepat selesai.”

Hal ini menegaskan bahwa pegawai Kecamatan Lahei sudah menunjukkan efektivitas kerja dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan kerja sama antarpegawai. Sesuai dengan pendapat Gibson (2016), efektivitas menggambarkan hubungan antara output yang dihasilkan dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

### **Kemandirian Pegawai**

Kemandirian pegawai mencerminkan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu bergantung pada atasan. Dari hasil wawancara dengan staf, terungkap bahwa:

“Kami berusaha menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Jika memang ada kesulitan, baru kami berkonsultasi dengan atasan. Jadi tidak semua pekerjaan harus menunggu petunjuk langsung.”

Pernyataan ini menunjukkan adanya kemandirian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2016), kemandirian kerja adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah atau arahan secara detail dari atasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei secara umum sudah baik pada lima indikator yang diteliti. Pada indikator kuantitas, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang ada, meskipun pada waktu tertentu beban tambahan dapat memengaruhi capaian. Dari sisi kualitas, pekerjaan pegawai sudah memenuhi standar meskipun perlu peningkatan dalam aspek ketelitian.

Ketepatan waktu menunjukkan bahwa mayoritas pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target, dengan toleransi keterlambatan pada kondisi tertentu. Hal ini tidak terlalu mengganggu pelayanan publik, sehingga masih dalam kategori baik. Pada indikator efektivitas, kerja sama dan pembagian tugas yang jelas mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, kemandirian pegawai juga sudah cukup baik, di mana pegawai mampu bekerja secara mandiri dan hanya meminta arahan ketika menghadapi hambatan.

Jika dikaitkan dengan teori kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017), yang menekankan pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, maka hasil penelitian ini sejalan dengan konsep tersebut. Namun, perlu ada upaya peningkatan pada aspek ketelitian dalam kualitas kerja dan pengaturan strategi dalam menghadapi peningkatan volume pekerjaan agar pegawai tetap dapat bekerja dengan optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Lahei cukup memadai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian juga menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk pembinaan, pengawasan, dan pemberian motivasi, agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

### **Faktor-Faktor Penghambat**

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei dipengaruhi oleh berbagai hambatan baik internal maupun eksternal organisasi, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja. Hambatan utama terletak pada rendahnya tingkat pendidikan, keterbatasan kompetensi teknis, serta pemanfaatan teknologi digital yang minim. Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang tidak relevan juga menyulitkan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan administrasi pemerintahan, ditambah dengan kurangnya program pengembangan kapasitas dari pemerintah daerah.

Dari hasil wawancara, pegawai menyampaikan hambatan berupa minimnya komunikasi, koordinasi, serta sarana dan prasarana. Askameng menuturkan bahwa kurangnya komunikasi antarpegawai serta terbatasnya fasilitas menghambat pekerjaannya, meskipun ia berusaha mengatasinya dengan membangun komunikasi dan memanfaatkan sarana yang ada (wawancara, 14 April 2025). Hal serupa disampaikan Okto Maulana, SE yang menekankan perlunya koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan untuk mengatasi hambatan (wawancara, 24 April 2025).

Sekretaris Kelurahan Lahei II menambahkan bahwa hambatan lain adalah lemahnya koordinasi, menurunnya motivasi kerja, kurangnya pelatihan, serta minimnya dukungan. Upaya yang dilakukan adalah menjaga sikap positif, membangun komunikasi, serta bekerja sama dengan tim. Ia juga menegaskan kebutuhan akan pelatihan, sistem manajemen kinerja yang baik, serta dukungan motivasi dari pimpinan (wawancara, 22 April 2025).

Dari sisi pimpinan, Camat menyoroti kurangnya pegawai dengan keahlian sesuai bidang, sehingga perlu pengadaan pegawai baru serta pelatihan untuk meningkatkan kompetensi (wawancara, 30 April 2025). Sekcam menambahkan bahwa kendala utama adalah keterbatasan fasilitas dan sumber daya, sehingga solusinya adalah peningkatan sarana serta kepercayaan dari pimpinan (wawancara, 28 April 2025).

Secara umum, hambatan di Kantor Kecamatan Lahei meliputi keterbatasan fasilitas, lemahnya komunikasi dan koordinasi, rendahnya kompetensi, hingga kurangnya pelatihan dan motivasi. Upaya yang ditempuh pegawai dan pimpinan adalah meningkatkan komunikasi, pemanfaatan sumber daya, kepercayaan pimpinan, serta pengadaan pelatihan.

Dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, ditemukan permasalahan meliputi rendahnya pendidikan, ketidaksesuaian tugas dan fungsi, masalah kedisiplinan, faktor usia pegawai, serta keterbatasan penguasaan teknologi digital. Hal ini berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Untuk menganalisis kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan lima indikator kinerja menurut Robbins (2016): kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kuantitas – Pegawai mampu menyelesaikan beban kerja terutama pada program strategis seperti musrenbang, meski ada tantangan dalam kedisiplinan waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian Saveroh dkk. (2022) yang menemukan kedisiplinan sebagai faktor penghambat kinerja di kecamatan lain.

Kualitas – Kinerja diukur dari kepatuhan terhadap SOP, regulasi, serta kepuasan masyarakat. Komitmen personal dan profesionalisme pegawai menjadi kunci. Hal ini sesuai dengan Robbins (2016), Lestari (2019), dan Sinaga (2019) yang menekankan pentingnya motivasi dan komitmen dalam menghasilkan kualitas pelayanan.

Ketepatan Waktu – Menjadi cerminan disiplin dan efektivitas pegawai. Namun keterbatasan SDM, lonjakan kerja, dan gangguan teknis masih menjadi kendala. Penelitian Sinaga,

Kadir, & Mardiana (2020) menunjukkan pentingnya penguasaan teknologi untuk mendukung ketepatan waktu.

Efektivitas – Efektivitas kinerja ditentukan oleh kombinasi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Faktor pendukung mencakup komunikasi, kolaborasi, pemanfaatan teknologi, dan fasilitas memadai. Hal ini sejalan dengan Robbins (2003), Boediharjo (2017), serta penelitian Sinaga dkk. (2020).

Kemandirian – Pengalaman kerja dan usia berperan dalam membentuk kemandirian pegawai. Kemandirian mencerminkan kepercayaan atasan, adaptabilitas, serta tanggung jawab individu. Hal ini sesuai dengan teori Max Weber (Peek, 2025) dan diperkuat oleh penelitian Prasitjowati & Sari (2021).

### **Faktor-Faktor Penghambat Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lahei**

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara, Kalimantan Tengah. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu aspek individu, aspek struktural, dan aspek interaksional.

Pertama, dari aspek individu, hambatan utama yang ditemukan adalah rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi teknis pegawai. Kondisi ini berdampak pada keterbatasan pemahaman terhadap regulasi, prosedur kerja, serta pemanfaatan teknologi digital dalam pelayanan publik. Selain itu, kurangnya pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan kemampuan individu berkontribusi pada rendahnya produktivitas pelayanan. Minimnya program pelatihan dan bimbingan teknis yang sistematis semakin memperparah keterbatasan kapasitas pegawai, sehingga memengaruhi rasa percaya diri mereka dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, aspek individu menjadi salah satu faktor penting yang menghambat efektivitas pelayanan publik di kantor kecamatan.

Kedua, dari aspek struktural, hambatan muncul akibat lemahnya struktur organisasi dan keterbatasan sumber daya manusia. Struktur organisasi yang ideal seharusnya mampu menjamin kejelasan tugas, efisiensi kerja, serta kelancaran komunikasi. Namun, di Kantor Kecamatan Lahei, kekurangan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidang menyebabkan pembagian tugas dan beban kerja menjadi tidak seimbang. Hal ini juga diperparah dengan minimnya fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung pelayanan. Akibatnya, pegawai sering menghadapi keterlambatan dalam pelayanan serta kesulitan melakukan inovasi. Hambatan struktural ini jelas berpengaruh terhadap output organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya antara lain melalui pengusulan penambahan tenaga pegawai baru dan optimalisasi fasilitas kerja.

Ketiga, dari aspek interaksional, hambatan terlihat dalam lemahnya komunikasi, koordinasi, dan konsultasi, baik antarpegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Temuan lapangan menunjukkan bahwa interaksi yang kurang efektif berdampak pada terhambatnya distribusi kerja dan alur pelayanan. Lemahnya koordinasi menyebabkan pelayanan menjadi tidak efisien. Namun demikian, terdapat beberapa pegawai yang berinisiatif untuk memperkuat interaksi kerja melalui koordinasi langsung, sehingga mampu mengurangi hambatan yang ada. Hal ini mencerminkan adanya kompetensi interpersonal dalam birokrasi, meskipun belum terbangun secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, faktor-faktor penghambat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei bersumber dari keterbatasan individu, kelemahan struktural, dan kurangnya interaksi yang efektif. Hambatan-hambatan tersebut saling terkait dan berdampak pada rendahnya efektivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang terarah, seperti peningkatan kapasitas individu melalui pelatihan, perbaikan struktur organisasi dengan penambahan SDM yang kompeten, serta penguatan komunikasi dan koordinasi antarpegawai, agar kinerja pegawai dapat meningkat dan pelayanan publik dapat berjalan lebih optimal.

### **PEMBAHASAN**

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kuantitas dan kualitas kerja yang masih terbatas, ketepatan waktu yang belum maksimal, efektivitas yang rendah, serta kemandirian



pegawai yang belum merata, menunjukkan bahwa pelayanan publik di kantor kecamatan ini belum berjalan optimal. Hambatan-hambatan yang ditemukan, baik dari aspek individu, struktural, maupun interaksional, saling berkaitan dan memperburuk kondisi birokrasi.

Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu, efektivitas struktur organisasi, serta kualitas interaksi antarpegawai. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan strategi komprehensif yang mencakup pengembangan kapasitas individu melalui pendidikan dan pelatihan, perbaikan struktur organisasi dengan penambahan SDM yang kompeten, serta penguatan komunikasi dan koordinasi kerja. Dengan demikian, hambatan-hambatan yang ada dapat diatasi dan pelayanan publik di Kantor Kecamatan Lahei dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan memuaskan masyarakat.

Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah dapat dilihat dari sejauh mana pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam mendukung program pemerintahan serta pelayanan publik. Secara umum, kinerja pegawai menunjukkan hasil yang relatif baik terutama pada indikator kualitas, efektivitas, dan kemandirian. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur kerja yang berlaku, menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat, serta adanya kemandirian dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan tanpa terlalu banyak bergantung pada pihak lain. Pegawai mampu menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya, terutama yang berkaitan dengan pelayanan administratif kepada masyarakat seperti pengurusan surat-surat, pencatatan administrasi kependudukan, dan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.

Namun, kinerja pegawai pada indikator kuantitas dan ketepatan waktu masih berada pada kategori cukup baik. Artinya, meskipun mutu hasil kerja tidak diragukan, dari sisi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu belum sepenuhnya optimal. Beberapa pegawai masih mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama saat beban administrasi meningkat atau ketika menghadapi batas waktu tertentu yang membutuhkan kecepatan layanan. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam manajemen waktu dan pembagian tugas. Selain itu, faktor kedisiplinan kerja yang belum sepenuhnya konsisten juga menjadi salah satu penyebab keterlambatan. Dengan demikian, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei secara umum cukup baik, namun masih terdapat ruang perbaikan agar pencapaian tujuan organisasi dapat lebih maksimal.

Faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei dapat dianalisis dalam tiga aspek utama. Pertama, aspek individu. Faktor ini meliputi kondisi personal pegawai, seperti rendahnya tingkat pendidikan formal sebagian pegawai sehingga pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimiliki belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang tugas yang dijalankan, sehingga memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Faktor usia juga menjadi penghambat, karena terdapat pegawai yang mendekati masa pensiun sehingga berpengaruh pada semangat kerja, motivasi, maupun kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja juga menjadi permasalahan, di mana masih terdapat pegawai yang kurang mematuhi jam kerja dan aturan organisasi. Hal ini berdampak pada lambatnya proses penyelesaian pekerjaan dan menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

Kedua, aspek struktural. Faktor ini berkaitan dengan sistem organisasi yang berlaku di kantor kecamatan, termasuk struktur birokrasi, alur koordinasi, serta mekanisme pengambilan keputusan. Masih terdapat kelemahan dalam pembagian tugas dan wewenang antarbagian, yang menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan ataupun keterlambatan dalam proses pelayanan. Selain itu, komunikasi internal antarpegawai dan antara atasan dengan bawahan belum sepenuhnya berjalan efektif. Kelemahan koordinasi ini berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi, karena setiap pegawai belum bekerja secara sinergis sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing. Aspek struktural ini sangat penting karena berkaitan dengan keberlangsungan proses pelayanan publik yang menuntut kejelasan alur kerja dan pembagian tanggung jawab.

Ketiga, aspek interaksional. Faktor ini menyangkut hubungan pegawai dengan lingkungan kerja maupun dengan masyarakat sebagai pihak yang dilayani. Hubungan antarpegawai yang tidak harmonis, kurangnya kerja sama tim, serta adanya miskomunikasi dapat menghambat terciptanya iklim kerja yang kondusif. Padahal, dalam organisasi pelayanan publik seperti kantor kecamatan, interaksi yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan koordinasi yang lancar dan kerja sama yang solid. Selain itu, hubungan dengan masyarakat juga memengaruhi kinerja pegawai, karena kurangnya kemampuan komunikasi atau sikap yang kurang responsif dapat menurunkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei sudah menunjukkan perkembangan yang cukup baik, namun masih menghadapi sejumlah kendala dari aspek individu, struktural, maupun interaksional. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja, seperti program pelatihan dan pengembangan kompetensi baik teknis maupun manajerial, pembenahan sistem organisasi dan mekanisme kerja, serta peningkatan disiplin dan motivasi pegawai. Dengan adanya kerangka manajemen kinerja yang jelas, diharapkan aparatur Kecamatan Lahei dapat menjadi lebih profesional, adaptif, dan efektif dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

## **KESIMPULAN**

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahei menunjukkan hasil yang cukup baik pada indikator kuantitas dan ketepatan waktu, meskipun masih dipengaruhi oleh ketidaksesuaian tugas dengan tupoksi, tingkat kedisiplinan, jumlah pegawai yang terbatas, serta beban kerja yang tidak seimbang. Sementara itu, pada indikator kualitas, efektivitas, dan kemandirian kerja, kinerja pegawai dinilai sudah berjalan baik. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan kapasitas sumber daya manusia, penegakan disiplin, serta penyesuaian target organisasi dengan kondisi nyata di lapangan agar kinerja dapat lebih efektif dan berorientasi pada hasil nyata bagi masyarakat.

Faktor penghambat kinerja pegawai ditemukan pada tiga aspek utama, yaitu aspek individu, aspek struktural, dan aspek interaksional. Dari aspek individu, hambatan muncul karena kemampuan teknis yang masih terbatas dan rendahnya motivasi kerja. Dari aspek struktural, hambatan terlihat pada struktur organisasi yang kurang efektif dan kebijakan yang tidak jelas. Sedangkan pada aspek interaksional, hambatan muncul karena komunikasi yang kurang efektif dan lemahnya kerjasama tim. Ketiga aspek ini saling berhubungan dan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, diperlukan evaluasi berkala, manajemen waktu yang lebih baik, serta penguatan budaya kerja berbasis pelayanan prima. Selain itu, pengawasan terhadap kualitas kerja perlu ditingkatkan melalui pemanfaatan teknologi informasi, penguatan akuntabilitas, serta penyediaan program pelatihan sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan kerja. Pendekatan persuasif, pendampingan, dan koordinasi lintas jabatan juga penting dilakukan agar kinerja pegawai lebih konsisten dan terarah.

Strategi perbaikan sistematis juga perlu dirancang untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan membangun kepercayaan diri mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan sesuai tupoksi, mempercepat pengadaan fasilitas kerja, serta menambah jumlah pegawai yang kompeten melalui proses rekrutmen yang tepat sasaran. Di samping itu, penguatan budaya komunikasi organisasi juga perlu dikembangkan, misalnya melalui pembentukan forum koordinasi rutin, mekanisme konsultasi yang terbuka, dan pelatihan komunikasi interpersonal.

Ke depan, penelitian mengenai kinerja pegawai perlu diperluas dengan melibatkan lintas sektor atau antarwilayah untuk memperoleh gambaran pola kinerja yang lebih bervariasi. Pendekatan penelitian kuantitatif maupun mixed methods dapat digunakan agar hasil kajian lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Lahei, tetapi juga menjadi rujukan bagi perbaikan kinerja organisasi pemerintahan di wilayah lain.

## REFERENCES

- Armstrong & Angela Baron. 1998. Performance Management. London: IPD House
- Adji, W. H., & Nupardi, D., 2022. Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 5(1), 725-733.
- Arfansyah, M. R., 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Arifa, A, 2023 Pengertian Pendekatan Penelitian, Jenis, dan Contohnya <https://penelitianilmiah.com/wp-content/uploads/2022/12/Pengertian-Pendekatan-Penelitian-Jenis-dan-Contohnya.jpg>
- Azhar N, personal communication, april 27, 2025, Mata Kuliah teori dan aplikasi organisasi (MAPA-622) Universitas Lambung Mangkurat
- Asmu'i. 2025. Materi Mata Kuliah Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik (MAPP-631) Universitas Lambung Mangkurat.
- Buchari Zainun, 1995. Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia, Jakarta Gunung Agung
- Budiharjo, P. H., 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 3 2017, 4145-4154
- Brahmana, D. A. B., & Sitepu, E., 2020. Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *JURNAL SOCIAL OPINION: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(2), 96-104.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M., 2017. Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Fahmi, I., 2014. Perilaku Organisasi, Teori. Aplikasi, Dan Kasus
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M., 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ginting, H. A, 2019. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Greatnusa, 2023, Artikel Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi.
- Hasibuan, M. S., 2007. Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D., 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87-101.

- Ikhsan, A., 2016. Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 97055.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N., 2021. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Ihsan Rahmat, 2023 Proses Olah Analisis Data Kualitatif versi Miles, Huberman dan Saldana UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu Bing Videos
- Lestari, R. A. 2019. Reformasi Birokrasi Sebagai Pelayan Publik. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1).
- Lumaila Research, 2020, Tesis Administrasi Publik Kualitatif, [www.youtube.com/@LR13](https://www.youtube.com/@LR13)
- Mitchell, T. R. 1978. *People in Organizations: Understanding Their Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. P. 2009. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Meutia, K. I., & Husada, C., 2019. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRM) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Moleong, 2022. *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: CV Remaja
- Moedasir. A, 2022, Organisasi adalah: Pengertian, Tujuan, Prinsip, dan Contoh <https://majoo.id/solusi/detail/organisasi-adalah>
- Poerwandari, E. K., 2005, *Pendekatan kualitatif untuk perilaku manusia*. Jakarta: Mugi Eka Lestari.
- Peraturan Bupati Barito Utara Nomor 27 Tahun 2017, Tentang Tugas dan Uraian Tugas Jabatan pada Kecamatan di Kabupaten Barito Utara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan.
- Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 mengatur tentang Manajemen Pegawai dengan Perjanjian Kerja
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK).
- Permenpan RB No 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja ASN
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku organisasi*.
- Robbins, S. P. 2008. *Organizational Behavior* 13th Edition. Pearson Education Inc, Prentice Hall.

- Rohaeni, H., 2016. Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 32-47).
- Robbins, 2016, dalam Bintoro dan Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Rijali, A. 2018. Analisis data kualitatif. Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah, 17(33), 81-95.
- Sutarto, 1985. Dasar Dasar. Organisasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Strauss, A., & Corbin, J., 2003, Penelitian kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugandha, S. , 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38-47.
- Sinaga, A. S., 2019. Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S., 2020. Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.
- Surianto. 2021. Sinergitas Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sebuah Instansi. Surabaya: Global Aksara Press.
- Saveroh, S., M. R. Syafari, & M. Ambri,. 2022. Kinerja Aparatur Dalam Memberikan Pelayanan Publik Masa Pandemi Covid -19. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, 4(2), 102-115.
- Sean Peek, 2025, Teori Manajemen Max Weber (artikel).
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Undang - Undang No.20 Tahun 2023 tentang Manajemen ASN.
- Wirawan. 2007. Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada