

## **ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN KEBAYAKAN KABUPATEN ACEH TENGAH**

**Bambang Eko Prayetno<sup>1</sup>, Arda Tonara<sup>2</sup>, Sulistio Ningsih<sup>3</sup>, Iskandar<sup>4</sup>**

Pendidikan Ekonomi<sup>1,3,4</sup>, Pendidikan Jasmani<sup>2</sup>, , Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas  
Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Indonesia

<sup>1234</sup>[bambangekoprayetno59@gmail.com](mailto:bambangekoprayetno59@gmail.com) [arda.theparut@gmail.com](mailto:arda.theparut@gmail.com) [sulistioningsih88@gmail.com](mailto:sulistioningsih88@gmail.com)  
[iskandarsemm740@gmail.com](mailto:iskandarsemm740@gmail.com)

### *Abstrak*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah dan factor yang mempengaruhi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, dan dokumentas. Data dianalisis secara induktif melalui reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mengatakan bahwa kinerja pegawai dalam aspek kolaborasi dan koordinasi antarpegawai di Kecamatan Kebayakan mendapat penilaian yang cukup baik dari para responden. Dalam aspek kedisiplinan, mayoritas pegawai menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap aturan kerja yang berlaku. Dari segi aspek motivasi pegawai di kantor camat Kecamatan Kebayakan dalam kategori rendah. Sedangkan pelayanan berada pada kateogi baik, dengan sikap ramah dan profesionalitas pegawai dalam melayani kebutuhan. penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai. Faktor pendukung utama meliputi dukungan dari pimpinan, terutama camat, yang dianggap memberikan arahan yang jelas dan mendorong inovasi di kalangan pegawai. Pegawai juga merasa bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Di sisi lain, faktor penghambat yang paling dominan adalah keterbatasan infrastruktur, seperti perangkat komputer yang tidak memadai dan koneksi internet yang sering bermasalah. Tantangan geografis juga menjadi hambatan, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tinggal di daerah terpencil dengan akses transportasi yang sulit

**Kata Kunci:** *Analisis, Kinerja, Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu masalah utama penyebab lambatnua pertumbuhan dan kemajuan ekonomi negara adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Karena era globalisasi adalah era persaingan mutu, kualitas sumber daya manusia akan menjadi batu sandungan. Pembangunan sumber daya manusia dalam hal intelektual, spiritual, kreativitas, moral, dan tanggung jawab merupakan langkah pertama bagi Indonesia untuk berpartisipasi dalam persaingan global. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja (performance).

Dalam setiap organisasi, termasuk organisasi publik, pengembangan yang bersifat dinamis menjadi suatu keharusan untuk menjaga keberlanjutan dan keunggulan kompetitif di era perubahan yang terus berlangsung. Salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi publik untuk mempertahankan keunggulan strategisnya adalah dengan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Penilaian kinerja pegawai tidak terlepas dari aspek emosional, karena berkaitan langsung dengan kontribusi serta kompetensi individu dalam organisasi (Narcisse & Harcourt, 2008). Oleh karena itu, tantangan utama bagi organisasi adalah bagaimana menciptakan lingkungan yang mendukung agar kinerja pegawai tetap optimal, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Kantor Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah merupakan instansi yang bertugas sebagai pelayanan terhadap masyarakat diwilayahnya, kondisi pegawai kecamatan kebayakan yang

sebagian besar pegawainya berstatus Pegawai Negeri Sipil. Pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kecamatan Kebayakan masih menunjukkan adanya indikasi rendahnya disiplin kerja, yang berdampak pada efektivitas dan kualitas hasil kerja. Ketidakefektifan ini terlihat dalam berbagai aspek, termasuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas serta kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini juga tercermin dari berbagai keluhan masyarakat, terutama saat mengurus dokumen penting seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP). Masyarakat kerap mengalami kesulitan akibat lambatnya proses pelayanan, bahkan dalam beberapa kasus, pegawai yang seharusnya bertugas tidak berada di tempat saat jam kerja. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, banyak urusan administrasi yang tidak selesai tepat waktu karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor saat dibutuhkan. Situasi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelayanan publik dapat berjalan lebih baik, efektif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Meningkatkan disiplin kerja dan profesionalisme pegawai menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat berjalan optimal serta memenuhi harapan dan kebutuhan warga.

Penelitian dari (Yustina & Valerina, 2018) menemukan bahwa ketika orang merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal itu tidak lagi terasa seperti pekerjaan berat, tetapi lebih seperti bermain. Bangun dan pergi bekerja setiap hari lebih mudah bagi orang yang menikmati apa yang mereka lakukan. Stres memiliki efek buruk pada kinerja kerja, kesehatan psikologis, dan kesehatan fisik; keduanya dapat dikurangi dengan perasaan dihargai dan diperhatikan di tempat kerja. Lebih jauh lagi, tenaga kerja yang puas lebih produktif dan bersemangat dalam pekerjaan mereka (Katebi et al., 2022). Di sisi lain, pekerja yang puas lebih mungkin untuk bekerja lebih keras. Pandangan optimis ini dapat menular pada rekan satu tim dan meningkatkan produktivitas. Meskipun penelitian telah menunjukkan adanya korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas, mengurangi tingkat stres dapat memberikan efek menguntungkan pada kinerja (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021).

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan tugas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan sebagai unit pemerintahan terdepan memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan pelayanan publik berjalan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik yang mendukung maupun menghambat, serta memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menjawab tuntutan akuntabilitas publik terhadap pelayanan yang lebih transparan, efisien, dan responsif, sehingga dapat mendukung reformasi administrasi yang berkelanjutan di tingkat kecamatan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisis pandangan para informan secara alamiah tentang obyek yang akan diteliti dalam bentuk data keseluruhan dari lokasi penelitian, bukan dalam bentuk angka (Rukminingsih et al., 2020) Jelaskan metode penelitian dan teknik penelitian yang digunakan (prosedur). Peneliti adalah instrumen utama dalam penelitian ini, dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, dan dokumentasi (Moleong, 2013; Sugiyono, 2018)

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah. Wawancara melibatkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Kebayakan dan Masyarakat Kebayakan di sekitar lokasi. Data dianalisis secara induktif melalui reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan, di mana peneliti mengatur data untuk menemukan tema yang relevan (Siyoto & Ali, 2015). Validasi dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan kredibilitas data yang diperoleh dari berbagai sumber. Peneliti membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperkuat kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis deskriptif kualitatif dilakukan melalui tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, informasi dari wawancara direduksi menjadi tema-tema utama seperti efektivitas kerja, kolaborasi, infrastruktur, dan kepuasan masyarakat. Pada tahap penyajian data, hasil wawancara disusun dalam bentuk narasi yang menggambarkan kondisi kinerja

pegawai secara rinci, termasuk hubungan antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhinya. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola-pola utama yang muncul dari data, yang menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai secara umum cukup baik, terdapat hambatan signifikan yang memengaruhi efisiensi dan kualitas pelayanan.

### **Kinerja Pegawai Kecamatan Kebayakan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di Kecamatan Kebayakan, Kabupaten Aceh Tengah, dengan fokus pada pengalaman dan persepsi pegawai serta masyarakat penerima layanan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pegawai kecamatan dan masyarakat, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mendapatkan gambaran holistik mengenai kondisi kinerja. Hasil penelitian mengungkapkan berbagai temuan penting yang mencakup efektivitas kerja, faktor pendukung dan penghambat, serta kualitas pelayanan publik.

Dari hasil wawancara dengan 15 pegawai, diketahui bahwa sebagian besar merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan. Pegawai menilai bahwa pembagian tugas secara umum sudah cukup jelas, meskipun beberapa di antaranya merasa bahwa beban kerja di beberapa bagian tidak merata. Hal ini sering kali menyebabkan penurunan motivasi kerja, terutama di kalangan pegawai yang harus menangani tugas administratif yang lebih kompleks dan membutuhkan waktu lebih lama. Selain itu, mereka juga mengungkapkan bahwa efektivitas kerja terkadang terhambat oleh prosedur birokrasi yang masih cenderung panjang dan memakan waktu, terutama dalam hal koordinasi dengan instansi pemerintah di tingkat kabupaten.

Kolaborasi dan koordinasi antarpegawai di Kecamatan Kebayakan mendapat penilaian yang cukup baik dari para responden. Sebagian besar pegawai menyebutkan bahwa hubungan kerja di dalam kantor kecamatan ditandai dengan solidaritas yang kuat, yang memudahkan kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas kelompok. Namun, tantangan muncul dalam hal koordinasi dengan pihak eksternal, terutama dalam konteks kerja sama dengan dinas-dinas di tingkat kabupaten. Proses birokrasi yang lambat dan kurangnya komunikasi yang efektif sering kali menjadi kendala utama dalam menyelesaikan tugas yang melibatkan pihak luar.

Dalam aspek kedisiplinan, mayoritas pegawai menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap aturan kerja yang berlaku, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja dan tenggat waktu. Namun, wawancara juga mengungkapkan bahwa beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menjaga konsistensi kinerja mereka ketika menghadapi beban kerja yang tinggi atau ketika fasilitas kerja tidak mendukung. Kurangnya perangkat teknologi seperti komputer dan koneksi internet yang stabil sering kali menjadi keluhan utama. Hal ini memengaruhi efisiensi kerja mereka, terutama dalam tugas-tugas yang membutuhkan akses data secara digital atau komunikasi jarak jauh.

Aspek selanjutnya dalam penilaian kinerja adalah motivasi (Kadarisman, 2018). Dari hasil wawancara Kepala Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa motivasi pegawai di kantor Camat Kecamatan Kebayakan dalam kategori rendah. Banyaknya pegawai di Kantor Camat Kebayakan yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan menjadi indikasi perlunya peningkatan disiplin kerja. Khususnya bagi aparatur perempuan, tantangan dalam membagi waktu antara tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga sering kali menjadi faktor yang mempengaruhi kepatuhan terhadap aturan kerja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, pihak kepegawaian sebenarnya telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyadari kesalahan mereka serta menjelaskan alasan utama di balik pelanggaran jam kerja. Namun, upaya ini masih belum sepenuhnya disadari dan direspons dengan baik oleh pegawai yang bersangkutan. Dalam penerapan disiplin preventif, organisasi memiliki tanggung jawab untuk mensosialisasikan aturan dan standar kerja kepada seluruh anggota guna mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Dalam hal ini, rendahnya komitmen kerja pegawai menjadi tantangan utama, di mana kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan berdampak pada penurunan kinerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Robbin & Judge, (2015) komitmen kerja yang tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, Pemerintah Kecamatan Kebayakan telah menerapkan berbagai strategi, salah satunya dengan memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan. Selain itu, pendekatan kekeluargaan juga diterapkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan keterlibatan pegawai. Hal ini terlihat

dari inisiatif Sekretaris Kecamatan Kebayakan yang mengajak pegawai untuk makan dan ngopi bersama saat jam istirahat, sebagai bentuk kebersamaan dan upaya membangun semangat kerja.

Meskipun sudah diterapkan surat izin keluar yang menjadi instrument penting dalam mengontrol kedisiplinan pegawai, nyatanya masih bisa di siasati oleh parah pegawai untuk mencari alasan ke luar kantor saat jam kerja masih berlangsung. Hal ini tentunya memberikan gambaran bahwa kesadaran untuk mendisiplinkan diri sendiri pada pegawai kecamatan Kebayakan masih belum ada. Kedisiplin ini tentunya harus datang dari diri sendiri, meskipun Kantor Camat telah menerapkan sistem absensi elektronik, manual, dan surat izin sebagai alat kontrol, mekanisme tersebut pada dasarnya hanya berfungsi sebagai instrumen pengawasan yang bersifat eksternal untuk menegakkan disiplin pegawai. Namun, yang lebih penting dari sekadar kepatuhan terhadap aturan adalah tumbuhnya kesadaran pribadi dalam diri setiap pegawai. Kesadaran ini akan secara alami mendorong mereka untuk disiplin, memahami, dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan penuh integritas sebagai seorang pegawai sekaligus pemegang amanah.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 tingkat dan jenis hukuman disiplin dibedakan menjadi tiga, yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Berdasarkan hal tersebut, sanksi berat belum pernah diterapkan pada pegawai Kecamatan Kebayakan tersebut. Selama ini pegawai kecamatan Kebayakan belum pernah menerima sanksi berat, karena sanksi yang diberikan masih merujuk kepada sifat kekeluargaan yang tidak berujung kepada sanksi pelanggaran disiplin berat, serta juga dikarenakan kesalahan-kesalahan yang dilakukan masih berupa kesalahan sedang dan ringan saja.

Wawancara dengan masyarakat penerima layanan juga memberikan perspektif penting mengenai kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kecamatan. Sebagian besar masyarakat menyatakan puas dengan sikap ramah dan profesionalitas pegawai dalam melayani kebutuhan mereka. Namun, keluhan utama yang muncul adalah lambatnya proses pengurusan dokumen, terutama yang berkaitan dengan administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP, KK, atau akta kelahiran. Beberapa masyarakat menyebutkan bahwa hal ini disebabkan oleh keterbatasan sistem teknologi yang digunakan di kantor kecamatan, serta panjangnya prosedur administrasi yang harus dilalui.

### **Faktor Kinerja Pegawai Kecamatan Kebayakan**

Berdasarkan wawancara, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai. Faktor pendukung utama meliputi dukungan dari pimpinan, terutama camat, yang dianggap memberikan arahan yang jelas dan mendorong inovasi di kalangan pegawai. Pegawai juga merasa bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Di sisi lain, faktor penghambat yang paling dominan adalah keterbatasan infrastruktur, seperti perangkat komputer yang tidak memadai dan koneksi internet yang sering bermasalah. Tantangan geografis juga menjadi hambatan, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tinggal di daerah terpencil dengan akses transportasi yang sulit.

Dukungan dari pimpinan dalam konteks penelitian ini menjadi hal penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutanjar & Saryono, 2019) yang mengatakan bahwa kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pimpinan memiliki peran utama dalam menentukan arah, motivasi, dan budaya kerja di lingkungan tersebut. Pimpinan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang tepat, serta memberikan dukungan dan arahan yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal. Sebaliknya, pimpinan yang kurang efektif dalam memimpin, tidak memberikan contoh yang baik, atau kurang mendukung pegawai, dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, pimpinan di Kecamatan Kebayakan diharapkan mampu membangun hubungan yang harmonis dengan bawahannya, memberikan feedback yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional pegawai, sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

Faktor pendukung selanjutnya Lingkungan kerja yang kondusif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Triastuti, 2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai berada dalam lingkungan yang mendukung, baik dari segi fasilitas, hubungan

antar rekan kerja, maupun budaya organisasi, mereka cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, saling percaya, dan kolaborasi yang baik di antara pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif, seperti adanya konflik, komunikasi yang buruk, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menurunkan semangat dan fokus pegawai, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, agar pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien, kreatif, dan berdedikasi tinggi.

Aspek pendukung selanjutnya adalah hubungan interpersonal. (Hutagalung et al., 2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Ketika pegawai memiliki hubungan yang positif, saling mendukung, dan mampu berkomunikasi dengan efektif, kolaborasi di tempat kerja akan berjalan lebih lancar. Hubungan interpersonal yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman, meminimalkan konflik, dan meningkatkan rasa kebersamaan, yang pada akhirnya dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan kreatif. Sebaliknya, hubungan interpersonal yang buruk, seperti adanya ketegangan atau kurangnya komunikasi, dapat menghambat kerja tim, menurunkan motivasi, dan memperburuk kinerja pegawai. Oleh karena itu, membangun hubungan interpersonal yang sehat dan terbuka antar pegawai sangat penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan faktor penghambat yang pertama adalah keterbatasan infrastruktur. Infrastruktur berarti berhubungan dengan lingkungan fisik dimana hal ini berhubungan dengan keadaan fisik di sekitar lingkungan kerja. (Wangi et al., 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa infrastruktur atau lingkungan fisik yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah instansi. Infrastruktur yang memadai memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Fasilitas dan sarana yang lengkap, seperti ruang kerja yang nyaman, perangkat teknologi yang efisien, serta akses yang mudah ke sumber daya yang diperlukan, dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Infrastruktur yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih cepat, tepat, dan tanpa hambatan teknis yang berarti, sehingga mereka dapat fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, infrastruktur yang kurang memadai atau rusak dapat mengganggu alur kerja, memperlambat proses, dan menurunkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, investasi dalam infrastruktur yang berkualitas sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

Faktor penghambat yang dominan lainnya adalah Tantangan geografis. Dalam (Zhenjing et al., 2022) mengaktakan bahwa geografis berhubungan dengan lingkungan sekitar atau lingkungan tempat kerja, lebih lanjut penelitian ini mengatakan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor geografis memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Kebayakan, terutama karena wilayah ini memiliki topografi yang berbukit-bukit dan kondisi jalan yang sebagian besar belum memadai. Kecamatan Kebayakan terletak di Kabupaten Aceh Tengah, yang sebagian besar wilayahnya terdiri dari daerah pedesaan dengan aksesibilitas yang terbatas. Hal ini menyebabkan pegawai menghadapi tantangan besar, terutama dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat yang tinggal di desa-desa terpencil. Sebagian besar desa di kecamatan ini hanya dapat dijangkau melalui jalan yang sempit, berbatu, atau belum diaspal, sehingga perjalanan membutuhkan waktu lebih lama dan menguras energi. Ketika musim hujan tiba, kondisi jalan yang licin sering kali memperburuk situasi, membuat pegawai kesulitan untuk mencapai lokasi kerja, terutama bagi mereka yang bertugas langsung melayani masyarakat di lapangan.

Tantangan geografis ini berdampak pada banyak aspek kinerja pegawai, terutama dalam hal efektivitas pelaksanaan tugas. Kegiatan lapangan, seperti pendataan penduduk, pelaksanaan program pemerintah, atau distribusi bantuan, sering kali tertunda karena perjalanan ke lokasi membutuhkan waktu yang panjang. Selain itu, pegawai juga menghadapi kendala dalam membawa perlengkapan kerja yang diperlukan, seperti dokumen administrasi, formulir, atau alat komunikasi. Beberapa daerah bahkan tidak memiliki sinyal telepon seluler yang memadai, yang menyebabkan hambatan dalam koordinasi antara pegawai yang berada di lapangan dengan kantor kecamatan. Kondisi ini membuat proses penyelesaian tugas menjadi lebih lambat, karena banyak keputusan yang membutuhkan komunikasi langsung atau persetujuan dari atasan.

Faktor geografis tidak hanya memengaruhi kinerja pegawai di lapangan, tetapi juga hubungan mereka dengan masyarakat. Desa-desa terpencil sering kali memiliki tingkat partisipasi yang rendah dalam program-program pemerintah karena kurangnya akses informasi. Dalam beberapa kasus, masyarakat yang tinggal di lokasi sulit dijangkau merasa bahwa mereka tidak mendapatkan perhatian yang sama seperti warga yang tinggal lebih dekat dengan pusat kecamatan. Hal ini meningkatkan tekanan kerja bagi pegawai, yang harus berupaya ekstra untuk menjangkau masyarakat di wilayah tersebut. Misalnya, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka perlu mengadakan kunjungan langsung ke desa-desa terpencil untuk memberikan pelayanan, seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, atau pendaftaran program bantuan sosial. Namun, upaya ini membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya yang lebih besar, yang tidak selalu tersedia dalam kapasitas kerja mereka.

Selain itu, kondisi geografis juga memengaruhi kesejahteraan dan motivasi pegawai. Dalam wawancara, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa perjalanan yang jauh dan medan yang sulit sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis. Mereka merasa bahwa kondisi kerja yang berat ini tidak selalu mendapatkan apresiasi yang memadai, baik dari masyarakat maupun dari atasan. Hal ini, dalam jangka panjang, dapat memengaruhi semangat kerja mereka, terutama jika tugas yang diemban terus-menerus membutuhkan pengorbanan besar tanpa adanya peningkatan fasilitas atau insentif yang memadai.

Namun, ada beberapa langkah yang telah diambil untuk mengatasi tantangan geografis ini. Pemerintah kecamatan, bekerja sama dengan perangkat desa, telah berusaha meningkatkan efisiensi pelayanan dengan pendekatan jemput bola. Dalam beberapa kasus, pelayanan administratif dilakukan langsung di desa-desa terpencil melalui program "pelayanan terpadu." Dalam program ini, pegawai kecamatan mendatangi desa untuk melayani kebutuhan administrasi masyarakat secara langsung, seperti pengurusan dokumen kependudukan. Meskipun program ini cukup efektif dalam meningkatkan akses layanan, pelaksanaannya tidak selalu optimal karena keterbatasan sumber daya, termasuk jumlah pegawai, kendaraan dinas, dan anggaran operasional.

## **KESIMPULAN**

Keseluruhan hasil penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja pegawai di Kecamatan Kebayakan, yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan. Pegawai menilai bahwa pembagian tugas secara umum sudah cukup jelas, meskipun beberapa di antaranya merasa bahwa beban kerja di beberapa bagian tidak merata. Hal ini sering kali menyebabkan penurunan motivasi kerja, terutama di kalangan pegawai yang harus menangani tugas administratif yang lebih kompleks dan membutuhkan waktu lebih lama. Selain itu, mereka juga mengungkapkan bahwa efektivitas kerja terkadang terhambat oleh prosedur birokrasi yang masih cenderung panjang dan memakan waktu, terutama dalam hal koordinasi dengan instansi pemerintah di tingkat kabupaten Kebayakan. Penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai. Faktor pendukung utama meliputi dukungan dari pimpinan, terutama camat, yang dianggap memberikan arahan yang jelas dan mendorong inovasi di kalangan pegawai. Pegawai juga merasa bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Di sisi lain, faktor penghambat yang paling dominan adalah keterbatasan infrastruktur, seperti perangkat komputer yang tidak memadai dan koneksi internet yang sering bermasalah. Tantangan geografis juga menjadi hambatan, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tinggal di daerah terpencil dengan akses transportasi yang sulit.

## **DAFTAR REFERENSI**

Abd Al-Wareth Alrazehi, H., Aina Amirah, N., Salman Mohammed Emam, A., & Rashid Hashmi, A. (2021). Proposed Model for Entrepreneurship, Organizational Culture and Job Satisfaction towards Organizational Performance in International Bank of Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 5(1), 2590–3748.

- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Hutagalung, A. Q., Silalahi, A. S., Dalimunthe, D. M. J., & Putra, A. F. (2021). Kinerja Dosen Milenial: Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan Dan Tujuan Dosen, Serta Hubungan Interpersonal. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1406–1419.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Deepublish.
- Narcisse, S., & Harcourt, M. (2008). Employee fairness perceptions of performance appraisal: A Saint Lucian case study. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1152–1169. <https://doi.org/10.1080/09585190802051451>
- Robbin, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.
- Rukminingsih, Gunawan, A., & Muhammad, L. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. Erhaka Utama.
- Siyoto, S., & Ali, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Deepublish.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Yustina, A. I., & Valerina, T. (2018). Does work-family conflict affect auditor’s performance? Examining the mediating roles of emotional exhaustion and job satisfaction. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(1), 89–111. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.26302>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>