



Analisis kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe' Kabupaten Tana Toraja

Analysis of employee performance at the Malimbong Balepe' Sub-District Office, Tana Toraja Regency

Berlianti B. R*, Jens Batara Marewa, Yohanis Lotong Ta'dung

Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe', Kabupaten Tana Toraja, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan menentukan indikator keberhasilan organisasi pemerintahan daerah.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan ruang lingkup pada pegawai Kantor Kecamatan Malimbong Balepe'. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumentasi, difokuskan pada aspek disiplin kerja serta dukungan infrastruktur.

Temuan – Kinerja pegawai secara umum sudah berjalan baik, tetapi masih terkendala oleh disiplin kerja yang kurang optimal dan keterbatasan sarana-prasarana, sehingga menghambat pencapaian target organisasi.

Keterbatasan penelitian – Penelitian terbatas pada satu kecamatan saja, sehingga generalisasi ke wilayah lain memerlukan verifikasi lebih lanjut. Saran untuk penelitian selanjutnya mencakup pendekatan kuantitatif dengan sampel lebih luas dan analisis perbandingan antar-kecamatan.

Implikasi – Hasil menunjukkan perlunya pembinaan dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan disiplin serta penyediaan sarana-prasarana yang memadai, guna mendukung keberhasilan organisasi pemerintahan daerah.

Kebaruan – Penelitian ini memberikan analisis kontekstual pertama tentang kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe', dengan penekanan pada ketepatan waktu dan infrastruktur sebagai variabel kunci yang jarang dieksplorasi di daerah pegunungan Tana Toraja.

Kata Kunci: Analisis Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Pemerintahan Daerah

Abstract

Purpose – This study aims to analyze employee performance at the Malimbong Balepe' Sub-District Office, Tana Toraja Regency, to identify factors influencing task execution effectiveness and determine indicators of local government organizational success.

Design/methodology/approach – The research employs a qualitative approach focusing on employees at the Malimbong Balepe' Sub-District Office. Data collection techniques include in-depth observations, interviews, and document analysis, emphasizing work discipline and infrastructure support.

Findings – Employee performance is generally satisfactory but hindered by suboptimal work discipline and inadequate facilities/infrastructure, impeding organizational target achievement.

Research limitations – The study is limited to a single sub-district, limiting generalizability to other areas. Future research recommendations include quantitative approaches with broader samples and comparative inter-sub-district analysis.

Implications – Findings highlight the need for ongoing coaching and training to enhance discipline, alongside adequate facility provision, to bolster local government organizational success.

Originality – *This research provides the first contextual analysis of employee performance at the Malimbong Balepe' Sub-District Office, emphasizing timeliness and infrastructure as key variables rarely explored in Tana Toraja's mountainous regions.*

Keywords: Employee Performance Analysis, Work Discipline, Local Government

Histori Artikel:

Diterima: 15 Desember 2025, Direvisi: 27 Januari 2026, Disetujui: 29 Januari 2026, Dipublikasi: 30 Januari 2026.

***Penulis Korespondensi:**

berliantibr@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1050>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai kecamatan, sebagai ujung tombak pelayanan administratif pemerintahan, dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan kompetensi individu, tetapi juga oleh sikap kerja, disiplin, serta dukungan organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja tidak semata diukur dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku.

Dalam praktiknya, permasalahan kinerja pegawai masih kerap ditemukan pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Berdasarkan observasi awal peneliti di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe', Kabupaten Tana Toraja, ditemukan beberapa indikasi permasalahan kinerja, antara lain keterlambatan kehadiran pegawai, lambatnya penyelesaian pelayanan administrasi, serta keluhan masyarakat terkait waktu tunggu pelayanan. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana kerja turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pegawai, khususnya dalam pelayanan administrasi kependudukan dan pemerintahan.

Kondisi geografis Kecamatan Malimbong Balepe' yang berada di wilayah pegunungan Tana Toraja juga menjadi tantangan tersendiri dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Aksesibilitas wilayah, keterbatasan infrastruktur pendukung, serta jumlah pegawai yang terbatas menuntut aparaturnya kecamatan untuk memiliki kinerja yang optimal agar pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan dengan baik. Oleh karena itu, analisis kinerja pegawai dalam konteks lokal dan spesifik menjadi penting untuk memahami permasalahan yang terjadi secara lebih mendalam.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik (Prasetyo & Rahmawati, 2020; Armstrong, 2015). Namun, kajian empiris yang secara khusus membahas kinerja pegawai kecamatan di wilayah pegunungan Tana Toraja masih relatif terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe', dengan fokus pada aspek disiplin kerja dan kualitas

pelayanan, guna memberikan gambaran empiris yang dapat menjadi dasar perbaikan kinerja aparatur pemerintahan daerah.

Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah tetapi dengan perasaan yang kurang senang disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan disiplin karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu tata tertib yang baik di perusahaan instansi dimana dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkatkan keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawan hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan karna masih ada permasalahan dalam hal ini kinerja pegawai yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu lambatnya pelayanan dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat dan kualitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaan pada masing-masing di bidang tenaga kerja dalam penelitian ini, penulis hanya menfokuskan pada kinerja pegawai berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe'.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut Sulistiyan (2018) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya menurut Bernardin Dan Rusel (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu .

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dari awal kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kontribusi individu terhadap tujuan organisasi yang dapat diukur melalui hasil kerja perilaku dan keahlian.

Secara umum pegawai memiliki hak dan kewajiban termasuk hak atas gaji tunjangan dan perlindungan hukum dalam lingkungan kerja serta kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja konsentrasi dan disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik Jumlah fasilitas, dalam pekerjaan dibutuhkan fasilitas. Masyarakat lebih baik masyarakat akan puas dalam mengurus segala sesuatu apabila dalam pengurusan tersebut dipermudah. Ada beberapa indikator lain yang sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu sebagai berikut: Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait tujuan akhir dari pelaksanaan kinerja kegiatan misalnya tingkat kepuasan masyarakat, tingkat partisipasi masyarakat suatu indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah input menjadi output misalnya: Ketaatan pada peraturan perundangan Rata-rata yang diperlukan untuk memproduksi atau menghasilkan layanan jasa. Kuantitas hasil pekerjaan kualitas pelayanan jasa pada umumnya dikaitkan dengan suatu derajat keberhasilan atau suatu yang excelel merupakan derajat kesempurnaan hasil melampaui rata-rata produktivitas biasanya salah satu dikaitkan dengan kualitas dan produktivitas meskipun demikian ada tiga konsep yang perlu dipertimbangkan.

Menurut Tjiptono (2017) hubungan antara kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai keberhasilan organisasi khususnya pada instansi suatu pemerintahan seperti

Kantor Kecamatan kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil kerjaaaa semata tetapi juga dari suatu proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi oleh karena itu kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan berbagai faktor yang memengaruhi pelaksanaan kerja sehari-hari. Disiplin kerja memiliki juga hubungan langsung dengan kinerja pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan berdasarkan penelitian sebelumnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe' yaitu: Motivasi dorongan internal dan eksternal mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan menurut Maslow (2016) motivasi terdiri atas faktor intrinsik seperti penghargaan dan rasa puas terhadap pekerjaan faktor intrinsik gaji dan lingkungan kerja. Pelatihan dan pengembangan Menurut Noe (2017), pelatihan yang baik dapat meningkatkan sebuah keterampilan pegawai, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja fisik dan sosial di tempat kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Kinerja pegawai dalam pelayanan publik merupakan suatu fungsi utama Kantor Kecamatan kinerja yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat kinerja aparatur pemerintah dapat dilihat dari kemampuan memberikan pelayanan pada kepuasan masyarakat. Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Rahmawati (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan sementara itu penelitian lain menemukan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja aparatur pemerintahan dalam penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa kajian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan masih relevan untuk dilakukan terutama dalam rangka meningkatkan kualitas kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam kondisi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe', Kabupaten Tana Toraja. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali pengalaman, persepsi, dan praktik kerja pegawai secara kontekstual sesuai dengan kondisi lapangan.

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah tujuh orang, terdiri dari satu informan kunci dan enam informan tambahan. Informan kunci adalah Sekretaris Kecamatan Malimbong Balepe', yang memiliki pengetahuan menyeluruh terkait pelaksanaan tugas, pengawasan, dan kinerja pegawai. Informan tambahan merupakan pegawai dari beberapa bidang pelayanan yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam pelayanan publik. Pemilihan informan ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif mengenai pelaksanaan tugas, disiplin kerja, dan kendala operasional.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga metode yang saling melengkapi:

1. Wawancara mendalam, untuk memperoleh informasi terkait kinerja, disiplin kerja, dan kendala pelaksanaan tugas pegawai.
2. Observasi langsung, terhadap aktivitas kerja pegawai, kedisiplinan kehadiran, serta proses pelayanan kepada masyarakat.
3. Studi dokumentasi, berupa laporan kinerja pegawai, daftar hadir, dan arsip pelayanan yang mendukung verifikasi informasi dari wawancara dan observasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap utama:

1. Reduksi data, yaitu memilah, menyederhanakan, dan menyeleksi data relevan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Penyajian data, berupa narasi deskriptif yang sistematis dan mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, untuk memastikan konsistensi dan makna temuan penelitian, serta meminimalkan bias subjektif.

Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dijamin melalui triangulasi teknik dan sumber, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumen resmi. Selain itu, dilakukan member check dengan informan untuk memverifikasi akurasi informasi dan memperkuat validitas temuan penelitian. Langkah-langkah ini memastikan bahwa data yang diperoleh valid, dapat dipercaya, dan mencerminkan kondisi nyata di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe’.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Pada Penelitian ini informan kunci utama adalah Sekretaris Kantor Kecamatan Malimbong Balepe’ karna beliau memiliki pengetahuan dan informasi menyeluruh tentang permasalahan yang saya teliti sekretaris sudah menjabat selama 1 tahun lebih.

Hasil Analisis Data

Dilakukan dengan cara meneliti langsung turun kelapangan yang terjadi dilapangan data yang diperoleh melalui tiga metode yaitu metode observasi metode wawancara dan dokumentasi yang dilakukan di Kantor Kecamatan analisis data difokuskan pada beberapa indikatornya informan yaitu sekretaris, Kantor Kecamatan maka hasil penelitian dapat di paparkan sebagai berikut:

Kinerja Pegawai

Dari hasil sesi wawancara bagaimana diketahui bahwa setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawab dan mengajukan pertanyaan kepada informan bahwa:

“Kami Telah menerapkan sistem pengawan dan pembinaan yang terencana untuk memastikan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab tanggung jawab melalui sosialisasi sasaran kinerja pegawai SKP disusun setiap awal tahun sebagai bentuk komitmen kinerja antara pegawai dengan atasan langsung rapat koordinasi dan evaluasi kinerja pegawai sekretaris berperan aktif dalam mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai aturan dan target yang telah ditetapkan Kecamatan sudah cukup baik”

Ada hal yang dilakukan untuk bagaimana melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai

“Dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai pengawasan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung pengawasan langsung dilakukan dengan memantau kegiatan pegawai setiap hari di Kantor Kecamatan maupun saat melaksanakan tugas di lapangan selain itu dilakukan evaluasi terhadap laporan pekerjaan pegawai secara berkala dan rapat evaluasi mingguan untuk menilai capaian

serta kendala kerja jika ditemukan kekurangan maka diberikan teguran dan pembinaan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.”

Selain juga itu adapun Bagaimana pembinaan tugas di masing-masing bidang yang menyatakan bahwa

“Dari saya pembagian tugas di Kantor Kecamatan ini sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang, namun ketika pelayanan sedang ramai, pegawai di bidang lain biasanya ikut membantu.

Setelah melaksanakan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe’sudah memiliki kinerja yang baik sudah mulai memiliki keterampilan pegawai bahwa:

“Pegawai untuk mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis terkait penyusunan laporan pengumpulan data dan evaluasi kegiatan selain itu pembelajaran juga dilakukan secara internal melalui pendampingan langsung dan berbagai pengalaman antar rekan kerja”

Berikutnya adapun tugas utama Di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe’ apa tugas utama seorang pegawai di Kantor Kecamatan

“Tugas kami disini untuk melaksanakan pelayanan administrasi kepada masyarakat membantu camat dalam menjalankan pemerintahan serta memastikan program-program pemerintahan berjalan sesuai ketentuan”.

Berdasarkan pemaparan jawaban dari sekretaris Kecamatan dengan terkait dengan indikator kinerja pegawai sebagai berikut bahwa

“Kedisiplinan pegawai kami selalu menekankan pentingnya kedisiplinan karena itu merupakan cerminan etos kerja pegawai dilingkungan pemerintahan Kualitas dan kuantitas kerja kami melihat dari kualitas hasil pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketepatan waktu kami menghargai pegawai yang mampu bekerja tepat waktu karna itu membantu kelancaran pelayanan kepada masyarakat”

Berikutnya mengenai apakah Kinerja pegawai ini sangat bermanfaat bagi pegawai Di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe’ bahwa:

“Melakukan kinerja saya merasakan manfaat berupa meningkatkan kemampuan dalam menyusun perencanaan memantau pelaksanaan program dan melakukan evaluasi secara sistematis selain itu hasil kinerja membantu kami mengetahui efektivitas program yang telah dijalankan dan menjadi bahan perbaikan untuk kegiatan berikutnya”.

Disiplin Kerja

Hasil wawancara mengenai kinerja pegawai dan disiplin kerja dengan mengajukan pertanyaan kepada informan tentang apakah di lakukan penerapan disiplin kerja bagi pegawai:

“Ya, penerapan disiplin kerja dikantor kecamatan ini sudah dilakukan secara rutin kami menegakkan aturan jam kerja ,absen harian serta tanggung jawab terhadap tugas

masing-masing selain kami juga melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan setiap hari biala ada pegawai yang terlambat atu tidak hadir tanpa keterangan kami berikan teguran sesuai prosedur”

Apakah Pegawai dikantor kecamatan bekerja sesuai dengan standar operasional produser (SOP) Hal ini dikatakan oleh Sekretaris Kecamatan bahwa:

”Ya seacra umum pegawai dikantor kecamatan telah bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah di tetapkan setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawab sesuai dengan uraian jabatan dan pelaksanaan pekerjaan dilakukan yang berlaku selain juga menegaskan bahwa evaluasi dilakukan untuk memastikan pelaksanaan sop berjalan dengan baik.”

Selain juga itu adapun Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai selama ini:

“Secara umum kedisiplinan sudah cukup baik,terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu namun pada periode tertentu namun masih ada beberapa pegawai datang terlambat dan kurang menyelesaikan tugasnya”

Selain itu adapun apakah ada motivasi utama pegawai dalam bekerja di Kantor Kecamatan ini yang menyatakan bahwa:

“iya motivasi utama yang kami lakukan adalah untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat memperoleh pengalaman kerja”.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja ukuran sejauh mana suatu pekerjaan atau tugas dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan kualitas kerja merujuk pada hasil yang dapat diukur dari kinerja suatu pekerjaan baik.Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris kecamatan Malimbong Balepe’ menyampaikan bahwa:

“Terutama membangun hubungan yang baik dengan seluruh pihak yang terkait dengan Kantor Kecamatan Malimbong Balepe’ seperti melakukan upayah memberikan contoh teladan yang baik kepada pegawai memberikan pengawasan kepada pegawai menampung aspirasi dan motivasi dan juga dari penampilan karena penampilan dalam proses pelayanan hal yang sangat berpengaruh besar dalam proses pelayanan karna penampilan merupakan salah satu unsur yang nanti mendukung untuk memberikan pelayanan, sikap dan penampilan pegawai juga merupakan kesan bagi penerima layanan yang datang selain itu penampilan pegawai pelayanan di Kantor Kecamatan”

Hasil wawancara dengan Sekretaris menunjukan bahwa kualitas kinerja semua pegawai atau petugas pelayanan diKantor Kecamatan Malimbong Balepe’ dinilai sangat baik dalam menangani keperluan masyarakat sekretaris menyatakan bahwa selama beberapa kali masyarakat mengurus surat menyurat dan keperluan lainnya belum pernah ditemukan kesalahan yang dilakukan.

”Menurut saya seluruh pegawai disini disiplin dengan merespon dengan baik juga dalam memberikan pelayanan dan juga ramah kepada setiap masyarakat yang membutuhkan pelayanan dikantor kecamatan ini ketika melayani masyarakat sesuai dengan

kedatangan pegawai melayani siapa yang dluan yang datang ke kantor pelayanan untuk mengurus keperluannya jadi saya melihat bahwasanya ini sudah cukup baik dalam bekerja dan memberikan pelayan publik”

Pembahasan

Analisis kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malimbng Balepe’ akan penelitian uraikan dalam pembahasan ini adapun yang akan dibahas dalam sub Bab ini yaitu mengenai bagaimana analisi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2019), kinerja performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga kinerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan tetapi juga dari mutu hasil kerja, ketepatan waktu dan kemampuan pegawai dalam tugasnya secara profesional

SIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malimbong Balepe’ secara umum telah memadai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan pelayanan masyarakat. Namun, sebagian pegawai masih kurang optimal dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan memerlukan pengawasan intensif dari pimpinan. Hasil ini memperkaya teori kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan daerah dengan menegaskan peran disiplin sebagai faktor kunci, sejalan dengan konsep manajemen kinerja publik yang menekankan pengawasan dan akuntabilitas.

Keterbatasan

Penelitian terbatas pada pendekatan kualitatif di satu kecamatan, sehingga kurang mendalam dalam data kuantitatif seperti metrik produktivitas atau perbandingan antar-unit. Keterbatasan teoritis mencakup minimnya integrasi model kinerja modern seperti Balanced Scorecard. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah mengadopsi mixed-methods dengan sampel lebih luas untuk validasi generalisasi.

Implikasi Penelitian

Implikasi praktis: Pimpinan Kantor Kecamatan disarankan menerapkan kebijakan disiplin yang tegas terkait kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas, seperti program pengawasan rutin dan insentif berbasis kinerja, untuk meningkatkan efektivitas secara keseluruhan. Implikasi teoritis: Temuan ini memverifikasi teori disiplin kerja sebagai pendorong kinerja (misalnya, model Herzberg), sekaligus membuka peluang pengembangan konsep baru tentang pengawasan adaptif di daerah terpencil, yang dapat diuji pada studi lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial least square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Andi.
- Agustina, R. (2020). Analisis kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan publik di Kantor Kecamatan Medan Tuntungan. *Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(2), 87–96.
- Aprilia, D. (2020). Analisis kinerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Gamping Sleman. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 55–64.
- Armstrong, M. (2015). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to performance leadership*. Kogan Page.

- Asmaya, B. (2021). Analisis kinerja pegawai pada Kantor Desa Ranah, Kabupaten Kampar.
- Bakri, A. (2020). Manajemen disiplin kinerja terhadap kinerja pegawai kecamatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 34–45.
- Basri, F. (2019). Manajemen kinerja pegawai. Rajawali Pers.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2020). *Human resource management: An experiential approach* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Cahyani, D. R. (2020). Motivasi dan pegawai negeri sipil dalam manajemen publik. *Manajemen Publik*, 3(1), 45–56.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2018). *Perilaku dalam organisasi*. Erlangga.
- Fitriani, D. (2020). Analisis kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan publik di Kantor Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 120–130.
- Firmansyah, A. (2020). Analisis motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 87–96.
- Herzberg, F. (2017). *One more time: How do you motivate employees?* (Reprint). Harvard Business Review Press. (Original work published 1968)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama. <https://books.google.com/books>
- Maslow, A. H. (2016). *Motivation and personality* (3rd ed.). Harper & Row.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Prasetyo, A., & Rahmawati, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kecamatan. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 12(1), 45–60.
- Rahman, H. (2020). Evaluasi kinerja aparatur sipil negara pada pemerintahan kecamatan di Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 45–55.
- Robinson, S. L., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sulistiyani. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Gava Media.
- Sunyoto, H., & K. (2021). Analisis pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Mandah, Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP: Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 4(4), 31–38. <https://doi.org/10.37504/map.v4i4.376>
- Suriantiy, E. (2020). Analisis pola pikir, penilaian kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batu Mandi, Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan. *Kindai*, 16(1), 102–101.
- Tjiptono, F. (2017). *Manajemen operasi*. Andi.
- Yusuf, M. (2020). Disiplin kerja dan produktivitas pegawai. *Jurnal Sosial Humaniora*, 3(4), 211–222.