

## **Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli**

**Vernika Zebua<sup>1</sup>, Fatolosa Hulu<sup>2</sup>, Dr. Ayler B Ndraha<sup>3</sup>, Nanny A. Buulolo<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Nias Prodi Manajemen

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli. Adanya penurunan kualitas kerja saat dihadapkan pada tenggat waktu yang singkat menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu bekerja secara optimal di bawah tekanan. Selain itu, target penyelesaian surat menyurat yang belum tercapai secara maksimal dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam efisiensi dan manajemen waktu.

Kurangnya alokasi sumber daya yang tidak tepat, dan kurangnya efisiensi dalam proses kerja mengindikasikan adanya inefisiensi dalam operasional kantor. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Sumber informan penelitian ini yaitu sebanyak 2 orang. Kebutuhan Peningkatan Sumber Daya dan Komunikasi, Adanya kebutuhan untuk meningkatkan sumber daya organisasi dan komunikasi antarpegawai atau departemen menunjukkan bahwa infrastruktur dan sistem kerja saat ini belum cukup mendukung kinerja yang optimal. Perbaikan dalam hal ini dapat meningkatkan efektivitas keseluruhan kantor.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli

### **Abstract**

This research analyzes the effectiveness of employee performance at the Gunungsitoli Barat District Office, Gunungsitoli City. A decrease in the quality of work when faced with a short deadline shows that employees are not fully able to work optimally under pressure. Apart from that, the target for completing correspondence has not been achieved optimally and delays in completing work on time indicate that there are still deficiencies in efficiency and time management. Lack of inappropriate resource allocation and lack of efficiency in work processes indicate inefficiencies in office operations. This can hinder the achievement of goals effectively and efficiently. The source of informants for this research were 2 people.

**Need for Increased Resources and Communication:** The need to increase organizational resources and communication between employees or departments indicates that the current infrastructure and work systems are not sufficient to support optimal performance. Improvements in this area can increase the overall effectiveness of the office.

**Keywords:** Effectiveness, Employee Performance, West Gunungsitoli District Office, Gunungsitoli City

---

✉ Corresponding author :

Email Address : Vernikazebua706@gmail.com (Jalan Yos Sudarso No. 118/E-S, Ombolata Ulu, Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara)

## PENDAHULUAN

Di era digital yang penuh dengan perubahan dan tantangan, organisasi dituntut untuk bergerak cepat dan adaptif. Hal ini membutuhkan efektivitas kinerja pegawai yang baik. Banyak organisasi masih menghadapi kendala dalam hal pengembangan kemampuan dan potensi pegawainya. Efektivitas kinerja merupakan sebuah konsep yang sangat penting dalam dunia organisasi. Hal ini mengacu pada tingkat keberhasilan seorang individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Dalam modul Efektivitas kinerja 2010 dijelaskan bahwa efektivitas kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang mencapai hasil kerja maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui efektivitas kinerja yang baik, mengingat efektivitas kinerja organisasi tergantung pada pegawainya, namun pada kenyataan yang ada, keadaan yang terjadi kadang masih sangat jauh dari yang diinginkan. Efektivitas Kinerja yang dimiliki oleh pegawai maupun pekerja secara umum masih belum memuaskan, hal ini disebabkan karena rendahnya efektivitas kinerja yang dilakukan. Penilaian efektivitas kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya potensi yang lebih baik atas sumber daya yang ada dalam organisasi.

Efektivitas Kinerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dengan melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak bisa lepas dari pengaruh pola perilaku berulang yang terdapat dalam organisasi dimana mereka bekerja. Suatu misal dalam suatu organisasi terjadi pembiaran tanpa ada sanksi bagi pegawai yang terlambat datang, maka hal ini akan berdampak pada sikap pegawai pada umumnya. Karna lambat atau cepat pegawai yang biasanya disiplin datang tepat waktu akan ikut-ikutan terlambat. Hal ini jelas akan membawa konsekuensi kinerja pegawai cenderung rendah. Faktor lain yang berpotensi mempengaruhi efektivitas organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat di lingkungan dimana pegawai melakukan aktivitasnya. Jadi bisa dinyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan efektivitas nya suatu kinerja nya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sehingga sangatlah wajar jika kondisi lingkungan yang kondusif berpotensi mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sebaliknya pada kondisi lingkungan yang tidak kondusif akan berdampak pada penurunan efektivitas kinerja pegawai.

Dalam hal ini seperti yang ditemukan saat melakukan pengamatan awal yaitu adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, terdapat pula situasi dimana pegawai memberikan alasan-alasan yang kurang jelas untuk membenarkan keterlambatan atau kualitas pekerjaan yang rendah. Efektivitas kinerja merupakan sebuah tolok ukur yang menyatakan sejauh mana target yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan waktu yang dicapai.

### Fokus Penelitian

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut di atas, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Analisis Faktor Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli.

Rumusan masalah ialah inti dari topik kejadian yang harus dipikirkan secara tepat berdasarkan pedoman yang matang dan terinci. Berdasarkan uraian di atas, maka Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli?

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli.

Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian di atas, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna terhadap sumbangan pemikiran mengenai Efektivitas Kinerja Pegawai pada suatu instansi pemerintahan.

b. Manfaat Praktis

1. Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah untuk mengimplementasikan pengetahuan yang didapat selama aktif dibangku kuliah dan juga sebagai persyaratan untuk melanjutkan tugas akhir..

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Manfaat penelitian ini bagi kampus Universitas Nias adalah sebagai pengembangan materi pembelajaran dan meningkatkan reputasi kampus melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh terhadap masyarakat luas.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk bahan pertimbangan bagi objek penelitian dalam meningkatkan efektivitas kinerja..

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi untuk dijadikan bahan referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karna permasalahan berhubungan dengan manusia dan cara pandang terhadap objek sebagai penentu arah penelitian. Menurut Soekanto (2020: 75), penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang didasari pada suatu analisis dan interpretasi yang dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten dengan tujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.

Berdasarkan penjelasan tersebut, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian jenis kualitatif yang mana karna tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan pernyataan atau kalimat.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu karakter, atribut atau segala sesuatu yang terbentuk atau yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian sehingga mempunyai variasi antara satu objek yang satu dengan objek yang lain dalam satu kelompok

tertentu kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Winarno (2013: 66), variabel dibedakan jenisnya berdasarkan posisinya dalam suatu penelitian. Dalam suatu penelitian yang mempelajari hubungan sebab-akibat antar variabel, dapat diidentifikasi beberapa jenis variabel, yaitu: variabel terikat, variabel bebas, variabel moderasi, variabel kontrol, dan variabel antara atau intervening.

#### Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017: 56), sumber data dalam sebuah penelitian merupakan subjek dari mana data diperoleh. Peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan data, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis ataupun lisan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, dan jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Menurut Sugiyono (2019: 193) yang dimaksud dengan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

##### 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019: 193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikandata kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur.

#### Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrument yang digunakan yaitu orang atau human instrument, yaitu peneliti itu sendiri. Peneliti harus memiliki teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

Menurut pendapat Arikunto (2017: 54), instrumen penelitian yaitu alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah.

#### Teknik Pengumpulan Data

Menurut pendapat Sarwono (2016: 89), teknik pengumpulan data kualitatif merupakan suatu pengumpulan data yang datanya bersifat deskriptif yang berarti data yang dibutuhkan berupa gejala-gejala yang di kategorikan ataupun dalam bentuk lainnya seperti foto, dokumen, artikel dan catatan lapangan saat penelitian dilaksanakan.

##### 1. Observasi

Metode observasi merupakan cara yang paling efektif, yaitu dengan mengisi formulir observasi atau blanko sebagai alat penelitian dan kemudian formulir yang berisi item-item yang berkaitan dengan peristiwa atau perilaku yang digambarkan. Kami mendapat saran dari para peneliti terdahulu bahwa pencatatan data observasi tidak hanya sekedar mencatat saja, namun juga memikirkan dan kemudian membuat penilaian dalam skala multi level. Bagaimana mencatat reaksi-reaksi pemirsa televisi,

tidak hanya sekedar mencatat reaksi-reaksi tersebut, namun juga menentukan apakah reaksi-reaksi tersebut diinginkan atau tidak.

## 2. Wawancara

Wawancara juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan masalah-masalah yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil..

## 3. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh melalui fakta yang terdapat dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini, bisa digunakan untuk menggali informasi yang terjadi di masa lampau. Peneliti harus memiliki kepekaan teori untuk memaknai semua dokumen tersebut..

## Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur data kedalam pola kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema yang didasarkan oleh data. Menurut Arikunto (2017: 68), teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu. reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan.

- a. Pengumpulan Data (Data Collection) merupakan tahapan Dalam mengumpulkan data peneliti nantinya mendatangi tempat penelitian.
- b. Reduksi Data (Data Reduction) merupakan tahapan untuk merakum, Reduksi data dilakukan untuk menyeleksi dan menyederhanakan data. Langkah-langkah yang dilakukan pada langkah ini adalah memilih data dan menghapus data yang tidak penting. Informasi yang relevan dengan penelitian disusun menjadi kumpulan bahan yang dapat memberikan informasi faktual. Penyajian data berupa pengumpulan data, baik dalam bentuk tabel, diagram, maupun laporan deskriptif,
- c. Penyajian Data (Data Display) Penyajian data merupakan salah satu pendekatan yang digunakan peneliti untuk mempelajari dan menerapkan teknik pengolahan data kualitatif. Teknik ini dapat dikatakan sebagai teknik untuk memeriksa keakuratan data dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan objek penelitian. Dalam hal teknik pengolahan data kualitatif, instrumen yang paling penting adalah peneliti itu sendiri.
- d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat. Pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringkas dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Singkat Objek Penelitian

Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat terletak di antara Kecamatan Gunungsitoli Selatan dan juga berbatasan dengan Kecamatan Hiliserangkai dan Kecamatan Hiliduhu Kabupaten Nias. Kecamatan Gunungsitoli Barat merupakan sebuah Kecamatan terbentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kota Gunungsitoli dalam peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 4 Tahun 2008 tentang pembentukan Kecamatan Tugala Oyo dan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Kecamatan Gunungsitoli Barat diresmikan pada tanggal 29 juli 2008 bertempat di Desa Tumori. Pada tahun 2023, penduduk kecamatan Gunungsitoli Barat berjumlah 7.813 jiwa

dengan kepadatan 272,23 jiwa/km<sup>2</sup>. Sebagian besar penduduk kota Gunungsitoli, dan juga di kecamatan Gunungsitoli Barat berasal dari suku Nias, yang merupakan suku asli setempat. Kemudian ada pula pendatang lainnya seperti suku Batak, Jawa, Minangkabau, Pesisir, dan suku lainnya. Hal inilah yang membuat keragaman citra budaya dan adat-istiadat di Kecamatan Gunungsitoli barat menjadi beragam baik budaya, agama, maupun sumber daya manusianya.

Dengan semangat otonomi daerah (OTDA) yang merupakan aspirasi masyarakat tingkat bawah mengadakan musyawarah beberapa Desa (tokoh-tokoh) untuk membentuk satu Kecamatan baru yaitu: Kecamatan Gunungsitoli Barat yang selanjutnya diusulkan kepada Bapak Bupati Nias dan telah mendapat persetujuan untuk ditetapkan dalam peraturan daerah Kabupaten Nias Nomor 4 Tahun 2008 tentang pembentukan Kecamatan Gunungsitoli Barat dan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Kecamatan Gunungsitoli Barat diresmikan pada tanggal 29 juli 2008 bertempat di Desa Tumori.

Sesuai dengan adanya pemekaran Kabupaten/Kota maka Kabupaten Nias dibagi lagi menjadi 3 (tiga) Daerah baru yaitu:

1. Kabupaten Nias Barat
2. Kabupaten Nias Utara
3. Kota Gunungsitoli

Maka dengan demikian Kecamatan Gunungsitoli Barat tergolong atau termasuk salah satu Kecamatan yang masuk di wilayah Kota Gunungsitoli perlu kami uraikan bahwa wilayah Daerah Kota Gunungsitoli terdiri atas 6 (enam) Kecamatan yang salah satu diantaranya Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Adapun 6 (enam) Kecamatan yang masuk wilayah Kota Gunungsitoli yaitu:

**Tabel 1**

Nama - Nama Kecamatan di Kota Gunungsitoli

No	Nama Kecamatan	Ibu Kota Kecamatan
1	Kecamatan Gunungsitoli	Gunungsitoli
2	Kecamatan Gunungsitoli Barat	Tumori
3	Kecamatan Gunungsitoli Selatan	Ononamolo I Lot
4	Kecamatan Gunungsitoli Idanoi	Dahana
5	Kecamatan Gunungsitoli Utara	Afia
6	Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa	Alo'oa

Setelah Pemekaran Kabupaten/Kota, Kecamatan Gunungsitoli Barat terdiri atas 9 desa yaitu: Tumori, Tumori Balohili, Sihareo Siwahili, Lolomoyo Tuhemberua, Onozikho, Hilinakhe, Orahili Tumori, Gada dan Ononamolo II Lot. Diantara 9 (Sembilan) Desa yang termasuk Kecamatan Gunungsitoli Barat, Salah satu Desa yang

termasuk Kecamatan Gunungsitoli Selatan yaitu Desa Ononamolo II Lot, akan tetapi melalui musyawarah beberapa tokoh-tokoh dari Desa Ononamolo II Lot ingin bergabung dengan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Seiring dengan waktu dari tahun 2008 sampai sekarang ada beberapa yang menjadi Camat di Kecamatan Gunungsitoli Barat sesuai dengan mutasi pegawai antara lain:

**Tabel 2**

Daftar Nama – Nama Yang Menjadi Camat Di Gunungsitoli Barat

No	Nama	Periode
1	Sorayana Zebua, SE	Agustus 2008 s.d Desember 2009
2	Murni Dharma Zebua	Januari 2009 s.d November 2010
3	Fulisokhi Laoli, S.Sos	November 2010 s.d Maret 2011
4	Sanotona Harefa, SE	Maret 2011 s.d September 2015
5	Eldelid Zebua, SP	September 2016 s.d September 2016
6	Eko Aryanto Tello Zebua, S.Kom.,M.Si	September 2016 s.d September 2017
7	Ibezaro Zalukhu, S.STP	September 2017 s.d April 2018
8	Agus Bertatinus Laia, S.STP, MAP	Mei 2018 s.d Januari 2020
9	Arianto Zega, S.E.,M.M	Januari 2020 s.d Desember 2022
10	Fitelinamawati Hulu, S.E.,M.Si	Desember 2022 s.d Sekarang

### Visi dan Misi Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli

#### a. Visi

Penetapan visi sebagai bagian dari perencanaan strategi, merupakan satu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi karena dengan visi tersebut akan dapat mencerminkan apa yang hendak dicapai oleh organisasi serta memberikan arah dan fokus strategis yang berorientasi terhadap masa depan pembangunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi.

#### b. Misi

Misi akan dilaksanakan dengan tugas umum pemerintahan dan pelaksanaan kewenangan Pemerintah Kota Gunungsitoli yang dilimpahkan oleh Wali kota Gunungsitoli. Dalam Pernyataan visi tersebut terdapat keinginan yang akan diwujudkan melalui misi.

#### 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan berdasarkan latar belakang permasalahan yang menjadi masalah pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli. Adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, terdapat pula situasi dimana pegawai memberikan alasan-alasan yang kurang jelas untuk membenarkan keterlambatan atau

kualitas pekerjaan yang rendah. Efektivitas kinerja merupakan sebuah tolok ukur yang menyatakan sejauh mana target yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan waktu yang dicapai. Dimana penelitian ini kemudian penulis uraikan berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti pada lokasi penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dilapangan, maka peneliti menemukan beberapa temuan mengenai data yang peneliti perlukan. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai 10 informan dimana 4 diantaranya adalah informan kunci pada penelitian ini. Penelitian ini dilakukan selama 10 hari berturut-turut dimana peneliti mewawancarai para informan yang dinilai bertanggung jawab atas pelaksanaan “Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli”. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal (Kamis, 12 Oktober 2023 – Kamis, 26 Oktober 2023 ), yang penelitian ini dilakukan langsung dilokasi penelitian yaitu Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli. Adapun hasil penelitian yang peneliti dapatkan, dapat diuraikan sebagai berikut:

### **Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli**

Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli, merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki pegawai dengan ciri khas dan karakter yang berbeda-beda, seperti perbedaan tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, sikap dan moral, tingkat kedisiplinan dan berbagai faktor lainnya. Sehingga dari perbedaan tersebut mampu mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Dari ciri khas atau karakter yang dimiliki oleh berbagai pegawai dalam Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat tersebut dimana peneliti melihat hal tersebut mempengaruhi efektifitas kerja yang ada dalam Kantor tersebut, Salah satu hal yang dilakukan oleh organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan perubahan organisasi, perubahan yang dilakukan yaitu dapat berupa motivasi terhadap pekerjaan, disiplin terhadap pekerjaan agar dapat mencapai target serta ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.

#### **1. Kualitas**

Menurut Jonas D, Kurg (2019:76) salah satu indikator dari efektivitas kerja adalah kualitas. Kualitas menjadi salah satu cerminan dari kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan yang akan menjadi tolak ukur melihat efektivitas kinerja pegawai. Faktor utama yang menghambat pegawai dalam mencapai target kinerja adalah terlalu banyaknya pekerjaan dalam waktu yang singkat. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa pegawai mencoba mengatasi hal ini dengan meningkatkan manajemen waktu, berkomunikasi lebih baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, Juga Atasan memiliki peran kunci dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dengan memberikan arahan dan dukungan.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas pegawai di kantor kecamatan gunungsitoli barat terbilang hamper memenuhi target organisasi dan kepuasan masyarakat. Secara umum, kinerja pegawai

dalam mencapai target pekerjaan sudah cukup baik. Namun, masih ada beberapa target yang belum tercapai secara maksimal, yaitu target penyelesaian surat menyurat.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan bisa dikatakan hampir memenuhi kepuasan masyarakat, walaupun masih sedikit adanya kendala. Namun, jika ada keterlambatan, pegawai akan memberikan alasan yang jelas, Kendala yang mungkin dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah kurangnya sumber daya atau adanya tugas yang mendesak.

### 4. Efektivitas

**Organisasi dalam melaksanakan tugas juga perlu adanya peningkatan sumber daya organisasinya, agar dapat terciptanya suatu hasil atau target organisasi.**

### 5. Kemandirian

Dalam hal kemandirian, setiap Pegawai Kantor Camat Gunungsitoli Barat juga bisa dikatakan dapat melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksinya, walaupun dalam hal ini juga masih perlu adanya bantuan orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli

Banyak organisasi masih menghadapi kendala dalam hal pengembangan kemampuan dan potensi pegawainya. Efektivitas kinerja merupakan sebuah konsep yang sangat penting dalam dunia organisasi. Hal ini mengacu pada tingkat keberhasilan seorang individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efektivitas kinerja pada sebuah organisasi adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa melihat keseimbangan antara tujuan alat, tenaga dan waktu.

Efektivitas Kinerja yang dimiliki oleh pegawai maupun pekerja secara umum masih belum memuaskan, hal ini disebabkan karena rendahnya efektivitas kinerja yang dilakukan. Penilaian efektivitas kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya potensi yang lebih baik atas sumber daya yang ada dalam organisasi. Efektivitas Kinerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dengan melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa fenomena terkait efektivitas kinerja yang sering terjadi dalam kehidupan organisasi baik swasta maupun negeri: Kurangnya Perencanaan, banyak orang cenderung terjebak dalam menjalani hari tanpa perencanaan yang baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Reilly (2019:203), antara lain:

#### 1. Waktu.

Ketepatan waktu pekerjaan adalah faktor yang paling penting. Semakin lama suatu tugas tertentu diselesaikan maka semakin banyak tugas lain yang menyusul dan hal ini mengurangi efisiensi pekerjaan, karena memakan banyak waktu. Bawahan harus

diberitahu tentang tujuan dan pentingnya tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

#### 2. Produktivitas.

Seorang pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi tentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik begitu pula sebaliknya.

#### 3. Motivasi.

Pimpinan dapat mendorong dan mendukung karyawannya dengan memperhatikan kebutuhan dan tujuan sensitif mereka. Semakin termotivasi karyawan tersebut, semakin baik hasilnya.

#### 4. Evaluasi Kerja.

Pimpinan diharapkan memberikan motivasi, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sedangkan karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menyelesaikannya untuk evaluasi.

#### 5. Pengawasan.

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau sehingga mampu memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Adanya penurunan kualitas kerja saat dihadapkan pada tenggat waktu yang singkat menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu bekerja secara optimal di bawah tekanan. Selain itu, target penyelesaian surat menyurat yang belum tercapai secara maksimal dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam efisiensi dan manajemen waktu. Kurangnya alokasi sumber daya yang tidak tepat, dan kurangnya efisiensi dalam proses kerja mengindikasikan adanya inefisiensi dalam operasional kantor. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Kebutuhan Peningkatan Sumber Daya dan Komunikasi, Adanya kebutuhan untuk meningkatkan sumber daya organisasi dan komunikasi antarpegawai atau departemen menunjukkan bahwa infrastruktur dan sistem kerja saat ini belum cukup mendukung kinerja yang optimal. Perbaikan dalam hal ini dapat meningkatkan efektivitas keseluruhan kantor.

Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yaitu mengoptimalkan SDM dan informasi yang akurat melalui jaringan koordinasi dengan Pemerintah Kota Gunungsitoli dan Instansi terkait dan mendorong partisipasi masyarakat dalam mendukung rencana pembangunan daerah.

## Referensi:

- Almahdi, Habibi. (2016). *Kepemimpinan dan Kinerja*, IAIN Walisongo, Semarang.  
 Arikunto, Suharsimi, (2017). *Metode Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.  
 Bintaro dan Daryanto.(2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media, Yogyakarta.

- Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), Jakarta.
- Daft L, Richard. (2018). Manajemen. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018).Manajemen Sumber Daya Manusia. Aris Baharuddin, Asma & Risma Niswaty (2018) Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kabupaten Pinrang
- Virna Dewi (2017) Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Simpang Rimba Kabupaten Bangka Selatan.
- Tri Arga Putra (2018) Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Senjato Raya Kabupaten Kuantan Singingi
- Irma Erawati, Muhammad Darwis & Muh. Nasrullah (2019) Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa