

**EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KECAMATAN AMUNTAI TENGAH
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana (S1)
pada Program Studi Administrasi Publik



**OLEH
NORPAH
2022151**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
AMUNTAI
2026**

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama :

Nama : Norpah
NPM : 2022151
Program Studi : Administrasi Publik
: Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai
Judul Skripsi : Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan seperlunya kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbingan Skripsi pada Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

Amuntai, April 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Siti Raudah, S.Sos., M.AP., CHCM
NUPTK. 5733766667230302

Muhammad Afriaji, S.AP., M.AP
NUPTK. 37387786677130263



Mengetahui

Ketua Program Studi Administarsasi Publik

Ahmad Baihaqi, S.Sos. M.A.
NIK. 19921104 2015091 021

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN AMUNTAI TENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA”**. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Program Studi Administrasi Publik..

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya. semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri, instansi terkait, maupun bagi pengembangan ilmu Administrasi Publik.

Amuntai, 10 April 2026

Norpah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Hasil Penelitian Terdahulu	6
B. Tinjauan Teoritis	8
1. Efektivitas	8
2. Kinerja	10
C. Kerangka Pemikiran	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
A. Lokasi Penelitian	19
B. Pendekatan Penelitian	19
C. Tipe Penelitian	20
D. Data dan Sumber Data.....	20
E. Desain Operasional	22
F. Teknik Pengumpulan Data	22
G. Teknik Analisis Data.....	24
H. Uji Kredibilitas.....	24
DAFTAR PUSTAKA.....	27

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Desain Operasional Penelitian	21
Tabel 3.2 Desain Operasional Penelitian	22



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Krangka Pemeikiran	18
------------	--------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin berkembang pesat, tuntutan terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel semakin meningkat. Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Hal ini sejalan dengan *prinsip good governance* yang menekankan pentingnya kinerja aparatur negara dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu instansi pemerintah.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang efektif tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan, khususnya dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, kecamatan memiliki peran yang sangat strategis sebagai perangkat daerah yang berada di garis depan dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai di kantor kecamatan sangat menentukan kualitas pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat.

Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar

dalam menyelenggarakan berbagai layanan administrasi dan pemerintahan kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Permasalahan tersebut perlu mendapat perhatian serius karena dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik serta tingkat kepuasan masyarakat.

Kegiatan yang dilaksanakan pada kantor kecamatan yaitu Pelayanan Administrasi Masyarakat, seperti penerbitan surat keterangan domisili, surat keterangan tidak mampu, dispensasi nikah, rekomendasi izin usaha mikro kecil (IUMK), serta pengesahan dokumen kependudukan lainnya.

1. Penyelenggaraan Pemerintahan, yaitu melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota serta mengoordinasikan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
2. Pelayanan Publik, yaitu memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat secara langsung, seperti pembuatan surat keterangan domisili, surat pengantar KTP, KK, akta kelahiran, izin usaha mikro, dan pelayanan kependudukan lainnya.
3. Pembinaan dan Pengawasan, yaitu melakukan pembinaan terhadap pemerintahan desa atau kelurahan agar berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Koordinasi Keamanan dan Ketertiban, serta pemberdayaan masyarakat dalam rangka pelaksanaan pembangunan wilayah.

Namun pelaksanaan kinerja di kantor kecamatan masi terdapat permasalahan yaitu

- a. Keterbatasan Kompetensi Digital Aparatur

Masih terdapat pegawai yang belum menguasai penggunaan komputer secara optimal, yang berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas administrasi berbasis digital.

b. Pengembangan Kapasitas Pegawai yang Belum Berkelanjutan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) belum dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, melainkan hanya bersifat situasional (ketika ada program baru), serta diikuti oleh pegawai tertentu saja sehingga belum merata.

c. Rendahnya Dukungan Sistem Kerja dan Disiplin Organisasi

Kendala sarana prasarana seperti jaringan wifi yang tidak stabil serta masih ditemukannya ketidakhadiran pegawai pada jam kerja menunjukkan bahwa dukungan sistem kerja dan kedisiplinan aparatur masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Efektivitas kinerja pegawai di kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara”. hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran jelas mengenai kondisi kinerja pegawai di kantor kecamatan amuntai tengah, serta menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja aparatur. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik di kabupaten hulu sungai utara.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan Penelitian ini penulis memfokuskan kepada Efektivitas kinerja pegawai di kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Adapun pembahasannya sebagai berikut :

Teori Efektivitas menurut hidayat (2021:57) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang dan batasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara ?
2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
 - b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Manfaat penelitian
 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik, serta menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji masalah yang sama mengenai efektivitas kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan untuk evaluasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Umi Rahayu (2023) dalam penelitiannya yang berjudul **Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara**. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai negeri sipil serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan jumlah informan sebanyak 12 orang. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengujian kredibilitas data melalui perpanjangan pengamatan meningkatkan ketekunan, triangulasi, menggunakan bahan referensi dan member check. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pandan masih tergolong kurang baik. Hal ini dilihat dari beberapa indikator, 1) Ketepatan penentuan waktu terkait indikator penggunaan waktu yang tepat belum baik karena masih ada ASN yang kurang tepat dalam penggunaan waktu. 2) Ketepatan perhitungan biaya indikator ketepatan dalam pemanfaatan biaya cukup baik. 3) Ketepatan dalam pengukuran indikator sesuai dengan tugas pokok dan fungsi belum baik, karena ada sebagian pegawai yang tidak mengetahui tugas pokok dan fungsinya. 4) Ketepatan dalam menentukan pilihan indikator pelayanan sesuai SOP belum baik. 5) Ketepatan berpikir

indikator ketelitian belum baik karena masih terdapat kesalahan. 6) Ketepatan dalam melakukan perintah indikator tepat dalam menjalankan tugas belum baik karena kurangnya disiplin kerja. 7) Ketepatan dalam menentukan tujuan indikator meningkatkan kinerja pegawai cukup baik, dan 8) Ketepatan sasaran indikator menentukan sasaran yang tepat cukup baik karena dalam bekerja ada briefing atau arahan dari atasan masing-masing bagian untuk bekerja dengan benar selain itu adanya sistem penilaian kinerja pegawai yang membuat pekerjaan ASN lebih terarah.

2. Rosinta Sirait (2024). **Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siborong-Borong Kabupaten Tapanuli Utara Provinsi Sumatera Utara**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas kinerja pegawai serta faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam meningkatkan efektivitas kinerja tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teori yang digunakan mengacu pada indikator efektivitas kerja menurut Admosoeprapto (2016), yang meliputi pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siborong-borong Kabupaten Tapanuli Utara belum berjalan secara optimal atau belum efektif. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor penghambat, di antaranya faktor usia pegawai yang mempengaruhi kemampuan dalam memahami dan menggunakan teknologi, sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan. Selain itu,

keterbatasan sarana dan prasarana kerja juga menjadi kendala, yang menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

B. Tinjauan Teoritis

1. Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam sesuatu perbuatan (Hasibuan.1995:27). Efektif dalam kamus bahasa Indonesia berarti dapat membawah hasil, berhasil guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Gill.Mc.E. :1982:2) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kamarudin bahwa : “Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan lebih dulu”. (Komarudin:1982:108).

Menurut Gill. Mc. E bahwa: “Efektivitas adalah tingkat prestasi organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai”.(Gill.Mc.E. :1982:2).

Dari dua pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai adalah keadaan atau kemampuan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan hasil yang diharapkan dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat Richard M. Steers (1985:220) menyatakan bahwa : “Mengingat keanekaragaman pendapat mengenai sifat dan komposisi

dari efektivitas organisasi, maka tidaklah heran jika terdapat demikian banyak pendapat yang bertentangan sehubungan dengan cara-cara meningkatkan efektivitas dalam suatu organisasi yang sedang berjalan, rupanya sebab utama tidak hanya penyesuaian pada terbatasnya konsep efektivitas”.

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa dalam memahami pengertian efektivitas ini orang berbeda-beda dalam pemahamannya sesuai dengan kerangka acuan yang dipakainya masing-masing.

Teori efektivitas dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Hidayat (2021:57) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas, kuantitas, dan waktu.

Dalam konteks penelitian mengenai efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, ketiga indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat baik atau buruknya hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kualitas kerja yang baik ditandai dengan ketelitian, kerapian, serta minimnya kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Namun, dalam fenomena yang terjadi, masih terdapat pegawai yang belum menguasai komputer, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas hasil kerja, terutama dalam pengolahan data dan pelayanan administrasi.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu. Pegawai yang memiliki kinerja baik mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Akan tetapi, belum meratanya pengembangan kompetensi pegawai menyebabkan adanya perbedaan kemampuan antar pegawai, sehingga kuantitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi tidak merata.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat mempengaruhi indikator ini. Permasalahan seperti kurangnya disiplin dalam jam kerja serta kendala teknis seperti jaringan wifi yang terkadang lelet menjadi faktor penghambat dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu.

2. Kinerja

Pengertian ditinjau secara etimologi kinerja atau *performance* berasal dari bahasa Inggris dan menurut *The Sccribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), yaitu: *Performance* berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa “*Entries*” adalah sebagai berikut: *To do or carry out; execute*. Melakukan, menjalankan, melaksanakan. *To disharge of fulfil; as a vow*. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar. *To execute or complete an undertaking*. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung

jawab. *To do what is expected of a person or machine*. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Secara terminologi pengertian kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut: Kinerja adalah kesediaan seseorang/kelompok melakukan sesuatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) dimana salah satu *entry*-nya adalah hasil dari suatu pekerjaan (*thing done*), maka pengertiannya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan normal dan etika (Rivai dan Basri, 2004:17). Definisi ini mengandung pengertian bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai dan merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) berpendapat bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perilaku individu di dalam organisasi menghasilkan sesuatu yang berkuantitas dan kualitas individu dan organisasi.

Waldman (1994) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu di dalam

organisasi. Perilaku dan prestasi merupakan harapan dan pilihan syarat-syarat tugas yang oleh organisasi yang harus dipenuhi dalam rangka untuk pencapaian tujuan organisasi.

a. Konsep kinerja

Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (Rue dan byars, 1981 dalam Keban 1995). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

b. Teori kinerja

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Gibson, dkk (2003: 355) *Job Performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan

kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005: 1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

c. Indikator kinerja

Menurut Robbins (2008) menjelaskan ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada wal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan isntansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Armstrong dan Baron dalam Aryono (2017) mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. Faktor-faktor yang menghambat kinerja

1. Faktor Internal (dari dalam diri pegawai)

a. Rendahnya kemampuan (*Ability*)

Pegawai yang belum memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Rendahnya motivasi kerja

Motivasi yang rendah menyebabkan pegawai tidak memiliki semangat dan tanggung jawab dalam bekerja.

c. Kurangnya disiplin kerja

Disiplin yang rendah akan menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan produktivitas.

2. Faktor Eksternal (dari lingkungan kerja)

a. Kurangnya pengembangan kompetensi

Tidak meratanya pelatihan menyebabkan kemampuan pegawai tidak berkembang secara optimal.

b. Sarana dan prasarana yang kurang memadai

Fasilitas kerja yang tidak mendukung akan memperlambat proses pekerjaan.

c. Lingkungan kerja yang kurang mendukung

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Beban kerja yang tidak seimbang

Pembagian tugas yang tidak merata dapat menyebabkan sebagian pegawai bekerja berlebihan, sementara yang lain kurang produktif.

Dalam penelitian di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah, faktor penghambat kinerja pegawai yang ditemukan antara lain:

- 1) Pegawai belum menguasai komputer
- 2) Pengembangan kompetensi belum merata
- 3) Kurangnya disiplin kerja
- 4) WiFi yang terkadang lelet

Faktor-faktor tersebut secara langsung mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

C. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu instansi pemerintahan yang mengedepankan kinerja seperti di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang penting adalah bagaimana mengefesienkan kinerja pegawai.

Namun sayangnya Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Amuntai Tengah masih terdapat beberapa hambatan, hal ini jelas terlihat sebagai berikut:

1. Keterbatasan Kompetensi Digital Aparatur

Masih terdapat pegawai yang belum menguasai penggunaan komputer secara optimal, yang berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas administrasi berbasis digital.

2. Pengembangan Kapasitas Pegawai yang Belum Berkelanjutan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) belum dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, melainkan hanya bersifat situasional (ketika ada program baru), serta diikuti oleh pegawai tertentu saja sehingga belum merata.

3. Rendahnya Dukungan Sistem Kerja dan Disiplin Organisasi

Kendala sarana prasarana seperti jaringan wifi yang tidak stabil serta masih ditemukannya ketidakhadiran pegawai pada jam kerja menunjukkan bahwa dukungan sistem kerja dan kedisiplinan aparatur masih perlu ditingkatkan.

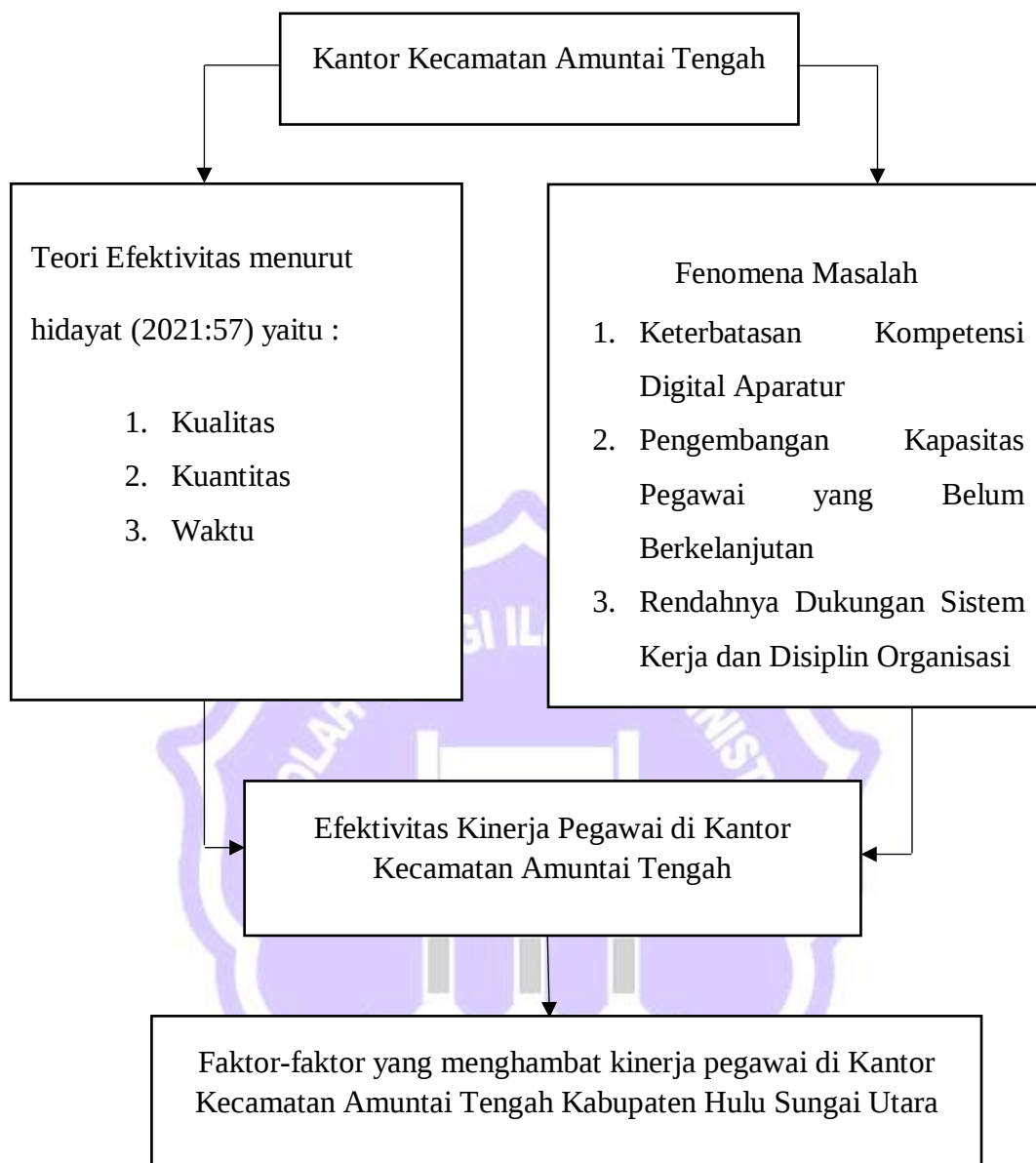
Untuk mengetahui lebih dalam terkait Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Amuntai Utara Kabupten Hulu Sungai Utara, maka digunakanlah teori Efektivitas menurut Hidayat (2021:57) :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014





BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Amuntai Tengah yang berlokasi di Jalan Empu Jatmika No. 158, Kode Pos 71418, Desa Sungai Malang, Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial, perilaku, persepsi, atau pengalaman subjek secara mendalam, holistik, dan deskriptif dalam konteks alamiahnya, dengan menggunakan data berupa kata-kata, narasi, atau gambar bukan angka statistik. Pendekatan ini menekankan makna subjektif dari perspektif partisipan, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama melalui teknik seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen.

Menurut Emzir, (2016:3) penelitian kualitatif adalah deskriptif. Data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar daripada angka-angka. Hasil penelitian tertulis berisi kutipan-kutipan dari data untuk mengilustrasikan dan menyediakan bukti presentasi. Data tersebut mencakup

transkrip wawancara, catatan lapangan, fotografi, videotape, dokumen pribadi, memo, dan rekaman-rekaman resmi lainnya.

C. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variable satu dengan variable yang lain, (Sugiyono, 2016). Dengan kata lain, penelitian kualitatif berupaya menjelaskan bagaimana seorang individu melihat, menggambarkan, atau memaknai dunia sosialnya. Dimana pemaknaan ini merupakan hasil interaksi sosialnya, (Martono, 2015).

Dengan menggunakan jenis penelitian ini, peneliti ingin memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis terkait dengan Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

a. Data Utama (Primer)

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui observasi dan wawancara langsung di lapangan yang bersumber dari jumlah keseluruhan informasi yang terdapat dari lokasi penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara berupa data yang diperoleh melalui studi pustaka untuk mengumpulkan data-data melalui buku-buku, peraturan-peraturan serta dokumen-dokumen yang ada relevansinya dengan penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan wawancara dalam mengumpulkan datanya, maka sumber data disebut responden, orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Sumber data yang dipilih secara Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, sehingga memudahkan penelitian menjalani objek atau suatu informasi yang didapatkan yang diteliti.

Tabel 3.1
Informan Penelitian

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Camat	1
2	Sekertaris camat	1
3	Kasubag program dan data	1
4	Kasubag keuangan dan tata usaha	1
5	Kasi pemerintahan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat	1
6	Kasi trantib dan pendapatan	1
7	Kasi pelayanan dan kessos	1
8	staf	5
JUMLAH		12

E. Desain Operasional

Desain Operasional Penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan informasi tentang variabel yang sedang diteliti. Instrumen merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini karena perolehan suatu informasi atau data relevan tidaknya, tergantung pada alat tersebut.

Pendekatan penelitian ini yang digunakan adalah kualitatif maka penelitian melalui wawancara terstruktur serta dokumen-dokumen penting yang membantu mengumpulkan data.

Tabel 3.2
Desain Operasional Penelitian

Variabel	Ruang Lingkup Variabel	Indikator
Efektivitas Menurut Hidayat (2021:57)	1. Kualitas	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Kesesuaian hasil kerja dengan standar 3. Kemampuan menggunakan komputer
	2. Kuantitas	1. Pencapaian target kerja 2. Pemerataan beban kerja 3. Keikutsertaan dalam pelatihan
	3. Waktu	1. Pemanfaatan waktu kerja 2. Kedisiplinan hadir jam kerja 3. Kecepatan pelayanan

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Nasution (Sugiyono, 2013:226) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan disering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas.

2. Wawancara

Menurut Sahya Sanggara (2015: 113) Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden, dan jawaban responden dicatat atau direkam. Wawancara dapat dilakukan, baik secara langsung, maupun tidak langsung dengan sumber data. Wawancara langsung diadakan tanpa perantara, baik tentang dirinya maupun tentang segala sesuatu yang berhubungan dengannya untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Wawancara tidak langsung dilakukan terhadap seseorang yang dimintai keterangan tentang orang lain.

3. Dokumentasi

Sahya Anggara (2015: 121) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya berupa pertanyaan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga keperluan pengujian suatu peristiwa, dan berguna bagi sumber data, bukti, informasi kealamiah yang sukar diperoleh, sukar ditemukan dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.

G. Teknik Analisis Data

Berdasarkan penelitian ini data akan dianalisis secara deskriptif menurut Sugiyono (2015:34) teknik analisis data meliputi data yang dihimpun, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder disusun dan dianalisis dengan rujukan konsep teori dan lebih lanjut diinterfrasikan untuk menarik kesimpulan akhir secara logis sebagai hasil dari penelitian.

H. Uji Kredibilitas

Data yang valid dapat diperoleh dengan melakukan uji kredibilitas terhadap hasil data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono (2015:34) antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan membercheck.

1. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi). semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data

dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat memberikan deproposol penelitian data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

4. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud bahan referensi di sini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara. Data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan perlu didukung

oleh foto-foto. Alat-alat bantu perekam data dalam penelitian kualitatif (kamera, handycam, alat rekam suara) sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan oleh peneliti.

5. Mengadakan *Membercheck*

Membercheck adalah, proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan membercheck adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya. Tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, apabila perbedaannya tajam maka peneliti harus mengubah temuannya dan menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan membercheck adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.

DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Pemerintah Publik Indonesia.
- Lestari, D, S.Sos., M.M. (2023). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama.
- Raini, S. (2018). *Analisis kinerja pegawai (Skripsi)*. Universitas Medan Area.
- Sirait, R. (2018). *Kinerja pegawai (Skripsi)*. Universitas Medan Area.
- Astuti, Rahma Yudi, Dra., M.E.Sy. dkk. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Hasibuan, D. Z & Rahma, T. I. F. A. (2023). *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara*. SYARIKAT: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah.
- Erawati, Irma & Nasrullah, Muh. (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa*. Jurnal Office, 3(1), 14.
- Safitri, Nur Laily & Nasution, Julianan. (2021). *Efektifitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun*. Jurnal CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen & Akuntansi, 3(1), 169.
- Iriyanti, Nuvrida; Hayati, Rahmi; & Rijali, Safrul. (2022). *Efektivitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Jurnal Administrasi Publik (JAPB), 5(1), 327.