

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Darman Kasih Halawa (2021) dalam penelitiannya yang berjudul **Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai serta hambatan kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai analisis data. Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Sosial, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Masyarakat Fakir Miskin. Data dikumpulkan berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat sejauh ini masih belum sepenuhnya berjalan efektif terutama dalam melayani masyarakat fakir miskin. Hal ini dilihat dari enam indikator yang digunakan antara lain prestasi, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan serta tanggung jawab pegawai. Hambatan Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat ialah kurangnya sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana juga kurang memadai.

2. M. Zikri Arifin (2021). **Efektifitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.** Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis efektifitas kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan administrasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang mana penelitian ini menitik beratkan pada proses, deskripsi analisis, yang bertujuan untuk mengetahui tentang Efektifitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari segi prosedur pelayanan masih belum optimalnya kinerja pegawai, kemudian dari sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan administrasi surat menyurat sudah tersedia dengan baik serta dari segi semangat kerja dan loyalitas kerja menunjukkan pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kabupaten batu bara memiliki loyalitas integritas. dan disiplin yang baik.

Berdasarkan hasil telaah penelitian terdahulu, diketahui bahwa penelitian mengenai efektivitas kinerja pegawai telah banyak dilakukan pada berbagai instansi pemerintahan. Namun, masih terdapat perbedaan pada objek, lokasi, fokus penelitian, dan fenomena yang dikaji.

Research gap penelitian ini terletak pada adanya perbedaan lokasi, kondisi, dan permasalahan dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu telah membahas efektivitas kinerja pegawai pada berbagai instansi pemerintahan, namun belum secara khusus mengkaji efektivitas

kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Selain itu, kantor kecamatan merupakan instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan, sehingga diperlukan kajian mengenai bagaimana efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan pelayanan tersebut berdasarkan kondisi yang ada di lapangan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, teori yang digunakan, dan indikator yang digunakan dalam mengkaji efektivitas kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan menggunakan teori efektivitas menurut Hidayat yang meliputi kualitas, kuantitas, dan waktu. Ketiga aspek tersebut kemudian dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang disesuaikan dengan kondisi di lapangan. Kebaruan penelitian ini juga terdapat pada temuan empiris bahwa efektivitas kinerja pegawai tidak sama pada setiap indikator, karena terdapat indikator yang efektif, cukup efektif, dan kurang efektif.

Urgensi penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara secara lebih jelas. Hal ini penting karena masih ditemukan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam bekerja, pemerataan beban kerja yang belum optimal, dan kedisiplinan jam kerja. Sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat, efektivitas kinerja pegawai perlu diperhatikan agar pelaksanaan tugas dan pelayanan dapat berjalan

dengan baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Kantor Kecamatan Amuntai Tengah untuk mengetahui aspek kinerja yang sudah baik dan aspek yang masih perlu ditingkatkan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf pencapaian hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, efektivitas merupakan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai yang dapat dilihat dari kualitas yang memadai. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.

Menurut Hasibuan, sebagaimana dikutip dalam Bormasa (2022:132), Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam sesuatu perbuatan. Efektif dalam kamus bahasa Indonesia berarti dapat membawahi hasil, berhasil guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Gill.Mc.E. dalam Bormasa (2022:132) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kamarudin, dalam Bormasa (2022:132) bahwa :
 “Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan

kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan lebih dulu”.

Menurut Gill. Mc. E bahwa: “Efektivitas adalah tingkat prestasi organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai”.(Bormasa :2022:133).

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, sebagaimana dikutip dalam Bormasa (2022:133) 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”.

Siagian (2019) memberikan definisi sebagai berikut “Efektivitas adalah memanfaatkan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya”.

Amirullah dan Rabdyah Hanafi (2019) Efektivitas menunjukan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan

ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya.

Menurut Ravianto (2019), pengertian efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut T. Hani Handoko, sebagaimana dikutip dalam Bormasa (2022:133) efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sondang P. Siagian dikutip dalam Bormasa (2022:134) mengenai efektivitas kerja yaitu :“Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”.

Ali Muhidin (2021) menjelaskan bahwa: Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/client.

Efektivitas menurut Richard M. Steers (2021) Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila suatu pekerjaan menghasilkan satu unit keluaran (output) . Suatu

pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

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.

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.

Menurut Arikunto Suharsimi dalam Bormasa (2022:138) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas kerja, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlabar
5. Pencarian sumber daya

Sementara menurut Gibson dalam Bormasa (2022:139) mengatakan bahwa efektivitas dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu bentuk usaha yang dilaksanakan oleh para pegawai secara bersama-sama terhadap pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan standar yang berlaku.

2. Kinerja

Pengertian kinerja memiliki beragam nuansa dalam konteks kerja dan organisasi. Menurut Bangun, sebagaimana dikutip dalam Nuraini (2023:18), kinerja adalah hasil konkret dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang, dimana pencapaian tersebut dipandu oleh persyaratan-persyaratan khusus yang terkait dengan tugas yang diemban. Dalam pandangan ini, setiap pekerjaan memiliki standar atau patokan yang harus dicapai oleh individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Moeheriono, dalam Nuraini (2023:18), kinerja dapat diartikan sebagai sebuah representasi atau penggambaran dari sejauh

mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan organisasi telah mencapai tingkat pencapaian dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah diatur dalam perencanaan strategis

Sementara Mangkunegara dalam Nuraini (2023:19) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah diberikan oleh organisasi. Artinya, kinerja karyawan mencakup sejauh mana mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dalam hal kualitas hasil kerja dan seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan.

Perspektif lain yang diusulkan oleh Rivai et al., dalam Nuraini (2023:19) menggambarkan kinerja sebagai sejauh mana hasil pencapaian dari pelaksanaan tugas tertentu. Pandangan ini menempatkan perhatian pada seberapa jauh individu atau kelompok berhasil mencapai hasil yang diharapkan dalam mengemban tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkuprawira (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya, Kasmir (2018).

Busro (2018) bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, *performance* lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

Menurut Kasmir (2018) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

a. Konsep kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Pasolong, 2022).

b. Teori kinerja

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Dessler, sebagaimana dikutip dalam supriadi (2024) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Mangkunegara dikutip dalam supriadi (2024) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut pendapat Hasibuan dalam supriadi (2024), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai di dalam sebuah organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Firmansyah (2026) melihat kinerja sebagai perpaduan antara dua elemen penting: kualitas (seberapa baik pekerjaan dilakukan) dan kuantitas (seberapa banyak hasil yang dicapai). Menurutnya, kinerja adalah hasil kerja nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika ia menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini berarti kinerja tidak bisa diukur secara sembarangan, melainkan harus selalu dikaitkan dengan seberapa besar tanggung jawab yang memang diemban oleh karyawan tersebut di dalam perusahaan.

Menurut Masran dan Mu'ah dalam Ratnasari (2020) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

c. **Indikator kinerja**

Menurut Robbins (2022) 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 instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi.

a. **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.

b. 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) Kurangnya arahan dari pemimpin berkenaan dengan tugas
- 2) Keterbatasan anggaran

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

1. Masih ditemukannya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam pelaksanaannya, pegawai terkadang melakukan kekeliruan dalam menulis data, seperti kesalahan nama, nomor identitas, maupun informasi lainnya, sehingga data yang dicatat tidak sepenuhnya akurat. Selain itu, penggunaan buku tulis sebagai media pencatatan dan arsip menyebabkan proses pencarian data menjadi lebih lambat, terutama ketika data lama diperlukan

kembali. Kondisi ini juga meningkatkan risiko kehilangan, kerusakan, atau tertukarnya data, yang pada akhirnya berdampak pada keterlambatan pelayanan dan menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan standar ketelitian, kerapian, dan efisiensi yang diharapkan.

2. Belum meratanya beban kerja pegawai. Pembagian beban kerja di kantor kecamatan belum merata karena ketika terdapat pegawai yang tidak hadir atau mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, tugas tersebut sering dialihkan kepada pegawai tertentu yang dinilai lebih kompeten. Kondisi ini menyebabkan pegawai tersebut harus menangani pekerjaan tambahan di luar tugas pokoknya. Akibatnya, terjadi penumpukan pekerjaan, proses penyelesaian tugas menjadi lebih lambat, dan pelayanan kepada masyarakat berpotensi mengalami keterlambatan. Sementara itu, pegawai lain yang memiliki beban kerja lebih sedikit tidak terlibat secara maksimal dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Kurangnya disiplin pegawai dalam hal jam kerja. Terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, terutama pada saat jam masuk siang setelah waktu istirahat selesai. Selain itu, terdapat pegawai yang belum berada di kantor meskipun jam kerja sudah dimulai, sehingga menghambat pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Tidak hanya itu, ditemukan pula pegawai yang pulang sebelum jam kerja berakhir dengan alasan tidak adanya pekerjaan yang dikerjakan. Kondisi ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja secara optimal. Permasalahan ini berdampak pada menurunnya efektivitas kerja,

terganggunya koordinasi antarpegawai, serta kurang maksimalnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

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**