



## EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN UJUNG PADANG KABUPATEN SIMALUNGUN

Nur Laily Safitri<sup>1</sup>, Julianan Nasution<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[nurs88274@gmail.com](mailto:nurs88274@gmail.com)<sup>1</sup>, [julianannasution@uinsu.ac.id](mailto:julianannasution@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>

### Riwayat Artikel

Received :12-02-2021

Revised :20-03-2021

Accepted :29-05-2021

### Abstraksi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun. Penelitian ini masuk kepada penelitian kualitatif jenis deskriptif. Unit analisis dalam penelitian ini terdiri dari 6 orang yakni Camat Ujung Padang, Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Nagori, Kepala Seksi Perekonomian dan Pembangunan, satu Staf Kecamatan Ujung Padang dan dua orang masyarakat Kecamatan Ujung Padang. Tehnik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun sudah efektif. Adapun yang menjadi penilaian adalah kualitas, kuantitas, integritas, kerja sama, waktu, orientasi pelayanan, disiplin, biaya, komitmen, dan kepemimpinan.

### Kata Kunci

Efektivitas Kinerja Pegawai

### Keyword:

Effectivities Of Employee Performance

*This research was conducted to determine the effectiveness of employee performance at the Ujung Padang District Office, Simalungun Regency. This research belongs to the descriptive type of qualitative research. The unit of analysis in this study consisted of 6 people, namely the Head of Ujung Padang District, the Head of the Nagori Community Empowerment Section, the Head of the Economic and Development Section, one Ujung Padang District Staff and two people from the Ujung Padang District. Data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The results showed that the effectiveness of employee performance at the Ujung Padang District Office, Simalungun Regency was effective. The assessments are quality, quantity, integrity, cooperation, time, service orientation, discipline, cost, commitment, and leadership.*

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini efektivitas kinerja sangat dituntut untuk dapat dijadikan sebagai roda dalam menjalankan dan menggerakkan kemajuan serta perkembangan segala bidang pekerjaan. Sehingga demi meningkatkan efektivitas kinerja para pegawai, dilakukanlah berbagai modifikasi dalam peningkatan kualitas pelayanan masyarakat. Bahkan terdapat perubahan yang cukup signifikan demi tercapainya efektivitas kinerja yang baik.

Perubahan demi perubahan pun terlihat dari penyelenggaraan berbagai kegiatan pelatihan para pegawai baik dalam ketatatusahaan, kemasyarakatan, maupun bidang lain dalam lembaga swasta dan pemerintah. Dengan perubahan tersebut diharapkan dapat terciptanya efektivitas kinerja pegawai yang mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih maksimal terhadap masyarakat terutama pada organisasi yang bergerak pada pelayanan publik.

Efektivitas merupakan tingkat pencapaian keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan dengan menggunakan pengetahuan, kecakapan serta ketepatan waktu. (Khaeri, Akib, & Darwis, 2017) sedangkan kinerja adalah pencapaian sekelompok orang atau seseorang dalam memperoleh hasil kerja demi tercapainya tujuan suatu organisasi. (Suntoro dalam Khaeri et al., 2017)

Menurut Handoko (dalam Putra, 2018) efektivitas adalah kemampuan seseorang dalam menetapkan tujuan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan tersebut. Efektifitas dapat digunakan sebagai alat ukur dalam melihat keberhasilan pencapaian suatu pekerjaan. Pekerjaan dapat dikatakan tidak efektif apabila penyelesaiannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya, saat pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan sudah efektif.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja para pegawainya. Oleh karena itu peran atasan ataupun manager sangat penting dalam memperhatikan sekaligus ikut turut membantu pemantauan kinerja para pegawai, sehingga apabila terlihat ada penurunan kinerja baik itu dalam skala kecil maupun besar sudah bisa untuk diantisipasi dan juga dilakukan perbaikan dengan cepat agar kinerja tidak merosot.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat diperhatikan dalam lembaga pemerintah, dikarenakan fungsinya sebagai perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*good govermence*) dan juga pemerintahan yang bersih (*clean govermence*), serta bentuk

dukungan kepada pemerintah agar mampu memberikan pelayanan yang lebih maksimal kepada masyarakat. Tujuan organisasi akan tercapai dengan maksimal dengan adanya efektivitas kinerja yang baik. Kecamatan merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bergerak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 22 februari s/d 22 maret 2021 di Kantor Camat Ujung Padang Kabupaten Simalungun peneliti melihat bahwasannya efektivitas kinerja pada kantor camat sudah sangat baik, hanya saja ada beberapa yang harus lebih ditingkatkan lagi agar pelayanan lebih maksimal. Seperi, keterbatasan SDM dan juga minimnya jumlah pegawai yang dimiliki kantor Camat. Hal in tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai baik itu dalam lingkup kualitas, kuantitas, integritas, kerja sama, waktu, orientasi pleyanan, disiplin, biaya, komitmen, dan kepemimpinan.

Terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer, padahal seluruh pekerjaan dikerjakan melalui komputer, sehingga efektivitas kinerja pegawai pun menurun. Selain keterbatasan SDM, kantor camat juga memiliki pegawai yang hanya berjumlah 15 orang, beberapa jabatan pun kosong karna minimnya pegawai, alasan yang lain karna memang tidak memenuhi kualifikasi untuk jabatan tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk di Kecamatan Ujung Padang,**  
**Kabupaten Simalungun.**

No	Nagori/Kelurahan	Luas Wilayah (KM <sup>2</sup> )	Jumlah Penduduk
1	Ujung Padang	13,06	4287
2	Sordang Bolon	8,00	1987
3	Sayurmatinggi	8,00	1878
4	Taratak Nagodang	10,03	1725
5	Huta Parik	9,78	1934
6	Tinjowan	6,30	2630
7	Dusun Ulu	17,50	2346
8	Bangun Sordang	30,20	1924
9	Pagar Bosi	10,50	2388

10	Aek Gerger Sidodadi	44,17	2161
11	Pulo Pitu Marihat	17,30	2365
12	Teluk Lapian	6,50	3306
13	Tanjung Rapuan	7,16	2189
14	Siringan-Ringan	11,30	1530
15	Riah Naposo	17,72	1996
16	Sei Merbau	9,06	2240
17	Kampung Lalang	3,73	2373
18	Sordang Baru	6,17	1202
19	Banjar Hulu	12,15	1474
20	Rawa Masin	2,71	736
Jumlah		261,78	42678

Sumber : Kepala Seksi Pemerintahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kecamatan Ujung Padang merupakan wilayah yang sangat luas dan memiliki penduduk yang cukup banyak. Dalam menjalankan tugas, pegawai memang harus terjun langsung ke lapangan, karena memang sudah kewajiban bagi pegawai kantor kecamatan untuk mengayomi seluruh masyarakat di kecamatan. Adapun daerah yang harus di pantau berjumlah 19 nagori dan 1 kecamatan, dengan luas wilayah 261,78 km<sup>2</sup> dan jumlah masyarakat sekitar 42.678 jiwa. Dari segi perbandingan jumlah pegawai dan jumlah nagori tentu efektivitas kinerja pegawai cukup terganggu, karena untuk terjun langsung ke nagori-nagori dan kelurahan akan memakan waktu yang cukup lama karna minimnya jumlah pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyadari betapa pentingnya efektivitas kinerja kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh lembaga pemerintahan, termasuk pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun. Merujuk pada aspek penilaian sebagai berikut: kualitas, kuantitas, integritas, kerja sama, waktu, orientasi pelayanan, disiplin, biaya, komitmen dan kepemimpinan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Efektivitas kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Efektivitas**

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Menurut Rosalina (2012:3) Efektivitas adalah salah satu unsur pokok dalam mencapai tujuan pada setiap kegiatan maupun organisasi. Sesuatu dapat dikatakan telah efektif apabila hasil akhirnya telah sesuai dengan yang telah direncanakan sejak awal.

Menurut Handoko (dalam Putra, 2018) efektivitas adalah kemampuan seseorang dalam menetapkan tujuan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan tersebut. Efektivitas dapat digunakan sebagai alat ukur dalam melihat keberhasilan pencapaian suatu pekerjaan. Pekerjaan dapat dikatakan tidak efektif apabila penyelesaiannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya, saat pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan sudah efektif.

Konsep efektivitas dapat digunakan sebagai bahan evaluasi suatu organisasi. Melalui konsep efektivitas kita dapat menentukan pilihan haruskah dilakukan perubahan terhadap apa yang sudah diterapkan dalam manajemen organisasi yang sudah kita laksanakan atau tidak. Efektivitas organisasi meliputi efektivitas kelompok dan pribadi, dari pengaruh sinergisme, organisasi dapat memperoleh hasil yang lebih memuaskan dibandingkan jumlah yang sudah ditampilkan oleh setiap bagian bidang masing-masing (Nugraha, 2020).

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual (Khaeri et al., 2017). Dikarenakan setiap pegawai memiliki tingkat kreativitas yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat diukur melalui bagaimana setiap pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Kinerja adalah sebuah perbuatan bukan kejadian, adapaun perbuatan dari kinerja itu adalah gabungan dari beberapa komponen serta hasilnya tidak dapat dilihat dalam sekejap meainkan melalui banyak proses dan waktu. Kinerja merupakan gabungan antara usaha, kesempatan serta kemampuan yang diperoleh (Huseno.T, 2016)

Menurut Agus Dwiyanto (dalam Nugraha, 2020) keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja para pegawainya. Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Sinambela,

2006) kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam mewujudkan tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum sesuai dengan kreativitas dan tanggung jawab setiap individu.

Menurut Simanjuntak (dalam Haryono, 2018), jika diperhatikan berdasar strukturnya, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, yakni: a) dukungan/*support* organisasi, seperti: lingkungan kerja yang baik, struktur organisasi yang lengkap serta pemenuhan teknologi yang dapat menunjang penyelesaian pekerjaan. b) efektivitas dan juga kemampuan manajemen, seperti: *planning, organizing*, pemenuhan SDM, dan pengawasan yang baik. c) kemampuan orang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti: persaingan yang sehat juga dukungan dari orang terdekat juga organisasi.

Sistem manajemen kinerja yang efektif akan menghasilkan peningkatan yang sangat baik seperti, a) organisasi akan lebih konsisten dalam menjalankan visi dan misinya, b) dapat digunakan sebagai alat pengembangan dan juga alat administrasi yang dapat menguntungkan organisasi, c) karyawan akan merasa diperlakukan dengan adil, d) sebagai pelengkap dokumentasi kinerja pegawai (Huseno.T,2016)

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu seperti:

1. Penelitian oleh Yulita K Puluadji, Abdurrahman Pakayu, Dan Lucyane Djafar, (2016) dengan judul “*Kualitas Pelayanan Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*” yang berfokus pada kualitas pelayanan publik di kantor kecamatan Duingi Kota Gorontalo. Penelitian tersebut menyimpulkan Kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Duingi Kota Gorontalo sudah baik, hanya saja ada beberapa dimensi yang perlu diperbaiki seperti dimensi empati dan juga dimensi tengibes.
2. Penelitian oleh M.Emil S. Nugraha, (2020) dengan judul “*Pengaruh Kinerja pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*” Penelitian ini menyimpulkan bahwa Hasil Kinerja Pegawai dapat meningkatkan Efektivitas. Sehingga Kinerja dapat memberikan kontribusi yang bagus dan positif terhadap Efektivitas Organisasi. Kemudian diperoleh hasil thitung dari pengujian di atas bahwa thitung > ttabel ( $6.538 > 2,035$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Tahun 2020.
3. Nurul Khaeri, Haedar Akib, Dan Muhammad Darwis. (2017) dengan judul penelitian “*Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone*”. Penelitian

ini menyimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan kahu kabupaten bone jika dilihat secara keseluruhan sudah efektif.

4. Penelitian Andri Siswanto dan Rony Ika Setiawan (2016) dengan judul penelitian “*Penelitian Kerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Kependudukan Se-Kecamatan Talun Kabupaten Blitar*”. Penelitian ini lebih berfokus pada pelayanan publik dan pengelolaan sumber daya bagi kepentingan masyarakat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlunya dilakukan peningkatan lagi dalam pelayanan administrasi kependudukan pada kantor Kecamatan Talun.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Data yang dikumpulkan berupa hasil dari catatan lapangan, dokumen resmi, dokumen pribadi maupun wawancara. Menurut Basrowi dan Suwandi (dalam Khaeri, Akib, dan Darwis, 2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan ataupun ucapan dan perilaku orang-orang yang diamati.

Penelitian ini merupakan penelitian jenis deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian dengan tidak menghubungkan variabel satu dengan yang lain dan tidak melakukan perbandingan untuk mengetahui variabel mandiri (Sugiyono dalam Khaeri, 2017)

Analisis data penelitian ini memiliki tiga fase, yakni: *Pertama*, Reduksi data yakni memilah bagian-bagian inti dan hanya fokus pada penelitian inti saja. *Kedua* penyajian data, pada tahap ini data dibuat sesederhana mungkin agar mudah di pahami dan dapat di ambil kesimpulan. *Ketiga* penarikan kesimpulan yakni agkah terakhir setelah dilakukannya reduksi data dan juga penyajian data. Melalui penarikan kesimpulan peneliti dapat menjabarkan hasil penelitian dengan menganalisis dan membuat kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Kualitas**

Berdasarkan pengamatan mengenai kualitas hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun. Dapat dilihat bahwa kualitas hasil kerja pegawai sangat bagus, sesuai dengan kemampuan setiap pegawai. Sehingga untuk kualitas hasil kerja memang sudah tidak dapat diragukan lagi.

2. Kuantitas

Merupakan banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai dalam satu periode (Willson dan Heyyel, dalam Khaeri et al., 2017). Berdasarkan hasil pengamatan, pegawai di Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun telah menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu, baik itu dalam jumlah besar maupun kecil, sehingga tidak terdapat pekerjaan yang tertunda.

3. Integritas

Pegawai yang memiliki integritas akan bertindak dan bersikap sesuai dengan etika, nilai, atau norma dalam organisasi. Dari hasil pengamatan dapat dilihat bahwa pekerjaan apapun yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan sesuai dengan etika atau norma yang berlaku dalam organisasi.

4. Kerja sama

Demi tercapainya tujuan bersama dalam suatu organisasi, maka diperlukanlah adanya kerja sama antara satu dengan yang lain. Berdasarkan hasil pengamatan pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun, terlihat bahwa seluruh pegawai memiliki kerja sama yang baik, saling berkoordinasi satu sama lain sehingga pelayanan dapat dilakukan dengan cepat dan optimal terhadap masyarakat

5. Waktu

Untuk mengetahui apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan, sayapun melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai di kantor Camat Ujung Padang kabupaten Simalugun. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun dapat dikatakan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, karena kurangnya jumlah pegawai yang dimiliki terkadang waktu penyelesaiannya meleset dari yang sudah ditetapkan ditambah terkadang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya dikarenakan kosongnya jabatan yang harusnya mengemban tugas tersebut, maka dari itu pegawai-pegawai yang lain harus mengambil bagian tersebut, demi terlaksananya pekerjaan tersebut.

6. Orientasi Pelayanan

Perilaku ataupun sikap yang ditunjukkan oleh pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat disebut dengan Orientasi pelayanan (Khaeri et al., 2017). Berdasarkan hasil pengamatan, seluruh pegawai kantor telah memberikan pelayanan yang sangat baik, dengan bersikap ramah terhadap masyarakat yang datang serta mengarahkan

dengan sabar masyarakat yang belum mengetahui mengenai prosedur-prosedur yang harus di laksanakan.

#### 7. Disiplin

Merupakan kewajiban dan juga larangan yang harus di taati oleh seorang pekerja sesuai dengan aturan organisasi atau aturan kedinasan dan akan dikenai sanksi berupa hukuman disiplin apabila melanggar aturan yang berlaku. Berdasarkan hasil pengamatan, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai disiplin, walaupun ada beberapa pegawai yang kurang disiplin. Sebagai contoh hanya sebagian besar pegawai saja yang datang dan pulang tepat waktu, sedangkan ada beberapa pegawai yang datang tepat waktu tapi pulang tidak pada waktu yang sudah ditentukan, seperti pulang lebih awal. Walaupun demikian Sebagian besar pegawai sudah menaati peraturan dan menghindari larangan yang telah ditetapkan.

#### 8. Biaya

Biaya merupakan sejumlah dana yang dikeluarkan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Khaeri et al., 2017). Berdasarkan hasil pengamatan mengenai biaya, sesuai dengan fungsi kecamatan juga adalah sebagai pelayan masyarakat tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa pegawai akan sering keluar lapangan dan tentu akan mengeluarkan biaya, tetapi tidak sedikit juga pekerjaan yang diselesaikan tanpa menggunakan biaya pada saat di kantor.

#### 9. Komitmen

Demi terealisasikannya tujuan organisasi, setiap pegawai di tuntutan untuk lebih mengutamakan kepentingan dinas serta melayani sleuruh masyarakat tanpa membeda-bedakan satu dengan yang lain, sehingga semua dapat merasakan manfaat dan perlakuan yang sama rata. Berdasarkan hasil pengamatan terkait dengan komitmen, seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun telah memberikan pelayanan yang sama rata kepada masyarakat tanpa membeda-bedakan golongan baik itu golongan atas maupun bawah, semua diperlakukan sama agar tidak terdapat kecemburuan sosial dan perlakuan tidak adil.

#### 10. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil observasi mengenai kepemimpinan Camat Ujung Padang Kabupaten Simalungun terlihat bahwa pemimpin selalu mempunyai caranya sendiri dalam menumbuhkan semangat para pegawainya dengan melakukan berbagai kegiatan agar

setiap karyawan terus menyalurkan kreativitasnya tanpa mempengaruhi penyelesaian tugasnya dengan baik

## **Pembahasan**

### **1. Kualitas**

Kualitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Matutina, 2001). Semakin baik kemampuan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan maka kualitas kerja pun akan semakin baik. Berdasarkan hasil penelitian kualitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. Sesuai dengan teori Matutina bahwa kualitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan melihat kelengkapan tugas yang dilaksanakan, kerapian dari tugas-tugas yang dilaksanakan, dan ketepatan tugas yang dilaksanakan

### **2. Kuantitas**

Menurut Willson dan Heyyel (dalam Khaeri et al., 2017) Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai dalam satu periode. Kuantitas pekerjaan dapat terlihat dari bagaimana kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian kuantitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan juga efektif. Sesuai dengan teori Wilson dan Heyyel yang menyatakan bahwa banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai dalam satu periode disebut dengan kuantitas kerja (Willson dan Heyyel dalam Khaeri et al., 2017)

### **3. Integritas**

Salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh atasan maupun bawahan adalah Integritas. Integritas sendiri merupakan konsep mengenai konsistensi dalam prinsip, tindakan, ukuran, metode, dan hal lainnya. Berdasarkan hasil penelitian integritas pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. Sesuai dengan teori Ippho Santoso (2010:109) yang menyatakan bahwa integritas adalah kepercayaan yang muncul karena menyatunya perkataan perbuatan dan juga pemikiran. Pengetahuan yang luas juga didorong dengan integritas. Pegawai yang berintegritas akan bertanggung jawab atas apa-apa saja yang ia kerjakan dan juga mengoreksi kesalahan yang ia buat.

#### 4. Kerja Sama

Merupakan interaksi antar satu dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan bersama dengan menunjukkan keterampilan masing-masing (Khaeri et al., 2017). Berdasarkan hasil penelitian kerja sama pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. Sesuai dengan teori Pamujadi (dalam Khaeri, 2017) yang menyatakan bahwa kerja sama merupakan usaha tercapainya tujuan yang dinamis yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Kerja sama dalam tim akan memunculkan ide-ide cemerlang yang akan membantu keberlangsungan organisasi.

#### 5. Waktu

Merupakan lamanya proses seseorang dalam menyelesaikan tugas (Khaeri et al., 2017). Berdasarkan hasil penelitian waktu kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. Hal ini sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia No 46 tahun 2011 yang menyatakan bahwa waktu adalah lamanya proses seseorang dalam menyelesaikan tugas. Untuk waktu penyelesaian pekerjaan sudah efektif namun terdapat beberapa hal yang harus di perhatikan seperti waktu pergi dan pulang kerja, hal ini juga harus diperhatikan agar seluruh pegawai dapat lebih disiplin. Kantor perlu membuat aturan-aturan mengenai keterlambatan dan juga pulang lebih awal dan memberikan punishment bagi yang melanggar serta hadiah juga untuk pegawai teladan sehingga pegawai tidak mengulangi perbuatannya dan yang lain ikut termotivasi.

#### 6. Orientasi Pelayanan

Perilaku ataupun sikap yang ditunjukkan oleh pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat disebut dengan Orientasi pelayanan (Khaeri et al., 2017). Setiap pegawai diharuskan melayani seluruh masyarakat yang datang dengan ramah, sehingga masyarakat yang datangpun merasa nyaman. Berdasarkan hasil penelitian orientasi pelayanan pegawai Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia No 46 tahun 2011 yang menyatakan bahwa Orientasi pelayanan adalah Perilaku ataupun sikap yang ditunjukkan oleh pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## 7. Disiplin

Segala perbuatan dan tingkah laku yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai sesuai dengan aturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016). Berhasil hasil penelitian disiplin pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. Sesuai dengan teori Edy Sutrisno (2016:86) yang menyatakan bahwa disiplin ialah sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi jika diketahui melakukan pelanggaran. Adanya disiplin kerja akan membantu terpeliharanya tata tertib serta kelancaran keberlangsungan pekerjaan dalam organisasi.

## 8. Biaya

Merupakan sejumlah dana yang dikeluarkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diperintahkan oleh atasan disebut dengan Biaya (Khaeri et al., 2017). Berdasarkan hasil penelitian biaya kerja pegawai Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. Sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Henry Simamora bahwa biaya adalah sejumlah uang yang dikeluarkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi baik barang maupun jasa yang mampu memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

## 9. Komitmen

Menurut P. Robins & H. Jakson (2011:111) Komitmen merupakan keadaan dimana sasaran, tujuan, dan nilai-nilai organisasi menjadi hal yang sangat diminati oleh pegawai. Berdasarkan hasil penelitian komitmen pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. Sesuai dengan teori P. Robins & H. Jakson (2011:111) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan keadaan seseorang yang ingin mempertahankan organisasinya dengan tetap memihak apa saja yang terdapat di organisasinya tersebut. Komitmen pegawai memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, agar setiap pegawai memiliki peran dan juga tanggung jawab sehingga mampu mendorong keberhasilan perusahaan.

## 10. Kepemimpinan

Merupakan kemampuan untuk mengarahkan bawahan agar dapat saling bekerja sama, percaya satu dengan yang lain dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, Denis Yuniaty (2013:8). Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan pemimpin pada Kantor Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun menunjukkan hasil yang baik dan dapat dikatakan efektif. Sesuai dengan teori Denis Yuniaty (2013:8) yang

menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang disekitar agar dapat menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah dan mengajak anggotanya untuk bersemangat dalam mengerjakan kewajiban-kewajibannya selaku pegawai.

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Hambatan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah saat pengumpulan data. Dikarenakan penelitian dilakukan pada bulan febuari sampai dengan maret saat diberlakukannya pembatasan kegiatan masyarakat sehingga proses pengamatanpun tidak dapat dilakukan secara maksimal. Kantor tampak sepi, tidak seperti biasanya di hari-hari biasa sebelum diberlakukannya pembatasan masyarakat. Sehingga kegiatan di kantor sedikit banyaknya cukup berkurang.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan hasil, penulis dapat menyimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan ujung padang sudang sangat baik dan dapat dikatakan sudah diupayakan sefektif mungkin. Seperti dibagian kuantitas, para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan walau dengan jumlah banyak sekalipun, meskipun target penyelesaian pekerjaan bisa lebih dipercepat jika jumlah pegawai sesuai dengan yang kantor butuhkan. Namun, mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Para pegawai juga menyelesaikan pekerjaan dengan kreativitas yang dimiliki masing-masing orang, mereka juga melayani masyarakat dengan sangat ramah tamah, etika sangat diutamakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa membeda-bedakan kedudukan sehingga masyarakatpun merasa nyaman ketika datang ke kantor. Seluruh pegawai juga memiliki tingkat kerja sama yang sangat baik, tingkat kedisiplinan juga tidak kalah sehingga pemimpin pun mudah dalam memberikan arahan, masukan dan juga motivasi sehingga para pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, Siswoyo. (2018). *Manajemen Kinerja SDM (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. Malang: Media Nusa Creative.
- Khaeri, Nurul. Akib, Haedar. Dan Darwis, Muhammad. (2017) *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone*. Univ Negeri Makasar.
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Nugraha, M.Emil S. (2020) *Pengaruh Kinerja pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, Vol.6, Issue 2, Oktober 2020. Page 82-90. e-ISSN: 26558432
- Peraturan Bupati Simalungun No.6 Tahun 2017: Dituangkan dalam buku Analisis Jabatan yang sudah mempunyai legalitas.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil
- Puluadji, Yulita K. Pakayu, Abdurrahman. Dan Djafar, Lucyane. (2016). *Kualitas Pelayanan Pegawai di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo*. Jurnal Ilmu Administrasi Vol. 5 No. 2 Desember 2016. ISSN:2301-573X
- Putra, Tri Arga. (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabuapten Kuantan Singingi*. JOM FISIP Vol. 5 Edisi 1 januari-Juni 2018
- Santoso, Ippho. (2010). *7 Keajaiban Rezeki*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Setiyarti, Tettie. Junaisih, Ida Ayu Komang. Sari, Ni Nyoman Milan. Dan Sundari, Pipit. (2020). *Partisipasi Masyarakat Dalam Pengembangan Objek Wisata Pantai Berawa Tibubeneng*. Jurnal CAPITAL Vol.3, No.2 Desember 2020. e-ISSN : 2723-1054
- Simamora, Henry. (2002). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, Andri. Dam Setiawan, Rony Ika. (2016). *Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Kependudukan Se-Kecamatan Talub Kabupaten Blitar*. Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (TITMIK) Vol.3, No.2 (2016). ISSN: 2407-2680
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed). New Jersey: Pearson.

Yuniaty, Denis. (2013). *Peran Pemimpin Dalam Menyelesaikan Konflik di Organisasi*.  
Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta,