

Pala, Yuliana., Bazarah, Jamil., Salasiah. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur. *Prediksi*. Vol. 21(1). 13-20.

---

## Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur

Yuliana Pala<sup>1\*</sup>, Jamil Bazarah<sup>2</sup>, Salasiah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

---

### INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:  
Received:  
06 Januari 2022  
Received in revised form:  
25 Januari 2022  
Accepted:  
25 Februari 2022

---

#### Keyword:

*Effectiveness;  
Employee Performance*

#### Kata Kunci:

Efektivitas;  
Kinerja Pegawai

---

### ABSTRACT

*This research aims to find out the Effectiveness of Employee Performance at the Office of the Head of Telaga Village of Batu Ampar District of East Kutai Regency. Qualitative research with descriptive methods. The type of data used in this study was attached to secondary data. Data collection tools used are literature studies, questionnaires/ questionnaires, interviews and observations. The results of the research from the interview description that the author did above that the Effectiveness of Employee Performance in the Office of the Head of Telaga Village of Batu Ampar District of East Kutai Regency by looking at Indicators of Effectiveness, namely: Punctuality, Accuracy of Command, and Accuracy of Determining Goals, have been said to be effective and Factors that affect Performance Namely Work Motivation, Job Satisfaction is also quite effective. The problem faced, in factors affect performance, namely, Ability and Expertise that has not been effective due to lack of ability and expertise and employee discipline. Although so far it can still be overcome by, the village office of batu ampar district of east Kutai regency and does not affect the performance of its employees.*

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur. Penelitian yang bersifat kualitatif dengan metode deskriptif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini dititik beratkan pada data sekunder. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah Studi kepustakaan, kuesioner/angket, wawancara dan observasi. Hasil penelitian dari uraian wawancara yang penulis lakukan diatas bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor kepala Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur dengan melihat Indikator Efektivitas, yaitu: Ketepatan Waktu, Ketepatan Melakukan Perintah, dan Ketepatan Menentukan Tujuan, sudah dikatakan efektif serta Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja juga sudah cukup efektif. Permasalahan yang dihadapi, dalam Faktor mempengaruhi kinerja yaitu, Kemampuan dan Keahlian yang belum efektif dikarenakan masih kurangnya kemampuan dan keahlian serta disiplin pegawai. Walaupun sejauh ini masih bisa diatasi oleh kantor desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur dan tidak mempengaruhi kinerja pegawainya.

---

---

\* Corresponding author: [Yuliana@untag-smd.ac.id](mailto:Yuliana@untag-smd.ac.id)

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era perubahan yang penuh tantangan dan peluang maka aparaturnegara sebagai pelayan masyarakat semakin dituntut dalam bekerja terutama dalam hal memberi pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat menuju pemerintahan yang good governance. Perubahan demi perubahan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai selalu menjadi fokus utama dalam meningkatkan pelayanan prima ini dipandang penting guna meningkatkan efektivitas kinerja para pegawai dalam menjalankan roda pemerintahan ke arah pencapaian tujuan.

Sebagai konsenkuensi untuk mendukung reformasi di berbagai bidang telah dilakukan penyempurnaan peraturan perundang-undangan. Terbitnya Undang-undang tersebut, pada dasarnya mengharapkan terwujudnya kinerja pegawai pada instansi pemerintah yang efektif. Dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 antara lain dinyatakan bahwa sebagai unsur Aparatur Negara Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Ciri-ciri profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi. Pada era globalisasi saat ini Perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi, dan kinerja dan hal ini dipandang penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Terciptanya efektivitas kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan profesionalisme kerja dalam organisasi. tujuan utama dari perkembangan pelayanan administrasi efektivitas kinerja pegawai adalah bagaimana upaya suatu instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat, khususnya bagi aparaturnegara agar lebih handal, profesional, dan efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta bagaimana menyikapi dinamika proses perubahan lingkungan yang strategis dan yang bermutu dan mempunyai nilai positif dalam memberikan pelayanan baik bagi peningkatan pelayanan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis Metode Penelitian yang dilakukan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian yang mengungkapkan fenomena sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. Menurut Nazir (2003), penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian suatu kelompok manusia, suatu objek Suatu kondisi dan suatu sistem pemikiran atau suatu kelas pemikiran. penelitian kualitatif dengan metode deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk membuat deskriptif (gambaran) dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi, atau perubahan pada variabel- variabel bebas tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya.

## Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur, dengan jumlah pegawai 7 orang yang terdiri dari :

1. Kepala Desa : Rusgianto
2. Sekretaris Desa : Juriansa
  - a. Kaur Keuangan : Ruslan
  - b. Kaur Umum : Thomas Didimus
3. Pelaksanaan Teknis
  - a. Kasie Pemerintahan : Reski Febriari
  - b. Kasie Pembangunan : Sarifudin
  - c. Kasie Kesra : Marselinus Sera

## Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian kualitatif menggunakan empat teknik utama dalam penyelidikannya, yaitu participant observation in dept interview, dokumentasi, dan triangulasi Sugiyono (dalam Prastowo, Andi, 2012). Sementara itu, Nasution (dalam Prastowo, Andi, 2012) menjelaskan bahwa dengan peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengadakan observasi atau wawancara. Kemudian ia juga tidak menggunakan tes atau angket karena dengan demikian akan mengambil jarak dengan sumber data. Semua itu pada hakikatnya ditujukan, yaitu untuk mengutamakan diperolehnya data langsung atau first hand. Metode ini menggunakan teknik-teknik penelitian, seperti eksperimen, survey kuesioner, observasi, dan wawancara terstruktur. (Prastowo, Andi, 2012)

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner/Angket  
Yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan kepada responden.
2. Dokumentasi  
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari berbagai dokumen tertulis seperti peraturan perundang-undangan, hasil penelitian, penerbitan atau aplikasi lainnya.
3. Observasi  
Yaitu penulis melakukan pengamatan/tinjauan di lokasi penelitian Pada Kantor Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur.

## Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus Penelitian adalah:

1. Indikator Efektivitas antara lain:
  - a. Ketepatan Waktu
  - b. Ketepatan dalam Melakukan Perintah
  - c. Ketepatan dalam Menentukan Tujuan
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:
  - a. Kemampuan dan Keahlian
  - b. Motivasi Kerja

### c. Kepuasan Kerja

#### **Teknik Analisa Data**

Analisa data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009:91) Yaitu teknik analisis interaktif, yang berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya jenuh.

Tahap-tahap analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data
2. Data Reduction (Reduksi Data)
3. Data Display (penyajian data)
4. Verification (penarikan kesimpulan)

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur. jumlah informan dari penelitian ini berjumlah 7 orang yang terdiri dari kepala desa dan pegawai.

Dalam bab ini penulis akan membahas data hasil penelitian dan akan diuraikan, bagaimana efektivitas kinerja pegawai kantor desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur, yang memiliki tiga Indikator yaitu: Ketepatan Waktu, Ketepatan dalam Melakukan Perintah dan Ketepatan dalam Menentukan Tujuan selain itu juga ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor, Kemampuan dan Keahlian, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Setelah analisis data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian.

#### **Indikator Efektivitas**

Efektivitas dapat dilihat dan dinilai dari hasil yang telah dicapai. Apabila output atau hasil yang dicapai sesuai atau mencapai target sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, maka hal itu dapat dikatakan efektif. namun sebaliknya dapat dikatakan tidak efektif apabila hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan target sasaran yang telah ditentukan. Makmur (2001) mengungkapkan indikator efektivitas dilihat dari beberapa segi kriteria efektivitas, sebagai berikut:

#### **Ketepatan Waktu**

Makmur (2001) Ketepatan waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi tetapi juga dapat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dapat disimpulkan Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor utama secara sederhana. Pengelolaan waktu dikenal juga dengan istilah manajemen waktu. Alat yang efektif untuk mencapai tujuannya, untuk itu dibutuhkan pemahaman yang tepat untuk mengamalkan ilmu manajemen waktu tersebut, agar waktu yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Jadi dari hasil penelitian dan didukung dengan teori para ahli yang dapat disimpulkan bahwa kantor desa telaga sudah cukup baik dalam hal ketepatan waktu dilihat dari hasil informan yang banyak mengatakan, ketepatan waktu yang ada sudah dibilang baik. Walaupun perlu ditingkatkan lagi adanya kesadaran diri dalam hal disiplinnya para pegawai dalam menaati jam dinas sehingga tidak menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat.

### **Ketepatan dalam Melakukan Perintah**

Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, salah satunya kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan. Jika perintah yang diberikan tidak dapat dimengerti dan dipahami maka akan mengalami kegagalan yang akan merugikan organisasi.

*Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan informan yang ada beliau menyatakan bahwa, dalam memimpin bapak kepala desa sudah sangat baik dalam melakukan perintah, yang salah pasti dibaiki dan diarahkan karena didalam suatu orginasai pasti banyak kesalahan yang kita lakukan. Walaupun semua yang dipimpin tidak selamanya berjalan mulus.*

Dapat disimpulkan bahwa ketepatan dalam melakukan perintah Pada desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur sudah cukup baik karena didukung dengan hasil penelitian

### **Ketepatan dalam Menentukan Tujuan**

Ketepatan dalam menentukan Tujuan merupakan aktivitas Organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.

Dapat disimpulkan Ketepatan dalam menentukan tujuan merupakan suatu aktivitas untuk mecapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya agar tercapai apa yang diinginkan.

Jadi dari hasil penelitian dan didukung dengan teori para ahli yang dapat disimpulkan bahwa pada kantor desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur dalam ketepatan menentukan pilihan sudah sangat baik. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah penulis bahas, banyak yang menilai ketepatan sesuai dengan yang diinginkan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

#### **Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya.

Tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai tentu tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan para pegawai yang baik pula.

Jadi dari hasil penelitian dan didukung dengan teori para ahli yang dapat disimpulkan bahwa pada kantor desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur masih kurang dalam kemampuan dan keahlian dikarenakan latar belakang pendidikan para pegawai sebagian besar masih rendah serta skill yang dimiliki masih kurang.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan tergantung atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi seseorang melakukan pekerjaan, memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. seseorang akan merasakan khawatir apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Jadi dari hasil penelitian dan didukung dengan teori para ahli yang dapat disimpulkan bahwa pada kantor desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur dalam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sudah sangat baik dilihat dari para pegawai yang merasa termotivasi pada kinerja didesa telaga.

### **Kepuasan Kerja**

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaan akan baik pula.

Dapat disimpulkan Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, Dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan pada kantor desa telaga.

Jadi dari hasil penelitian dan didukung dengan teori para ahli yang dapat disimpulkan bahwa pada kantor desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur dalam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sudah sangat puas dengan hasil mereka, didukung oleh beberapa orang yang sudah diwawancarai dengan jawaban yang memberikan gaji yang layak dan memberikan fasilitas yang nyaman, bersih sejuk sehingga pegawai bekerja dengan semangat dan tidak merasa bosan selama berada dikantor desa.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Penulis menyimpulkan bahwa dalam penelitian terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor kepala Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur yang dilihat dari Indikator efektivitas yaitu:
  - a. Ketepatan Waktu, dari hasil penelitian yang sudah penulis bahas, banyak yang menilai ketepatan waktu sudah dijalankan sesuai dengan aturan yang ada.

- b. Ketepatan dalam Melakukan Perintah, untuk Ketepatan melakukan perintah sudah sangat baik dan bisa dikatakan efektif, dilihat dari hasil yang sudah diteliti. Ketepatan Menentukan Tujuan, sudah dikatakan efektif karena ketepatan dalam menentukan tujuan pada kantor kepala desa sudah tercapai apa yang ingin direncanakan sebelumnya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kepala desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur antara lain:
  - a. Kemampuan dan Keahlian, Pada kantor desa telaga kecamatan batu ampar kabupaten kutai timur dalam Kemampuan dan Keahlian belum bisa dikatakan efektif dikarenakan latar belakang pendidikan para pegawai sebagian besar masih rendah serta skill yang dimiliki masih kurang.
  - b. Motivasi kerja sudah sangat baik dilihat dari para pegawai yang merasa termotivasi pada kinerja di kantor kepala desa telaga.

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dilihat pegawai yang mengatakan sudah sangat puas dengan hasil kerja mereka.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka dengan ini penulis akan mencoba memberikan saran kepada pihak yang terkait yaitu:

1. Kepada Kantor Kepala Desa Telaga Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur, Perlu melengkapi sarana dan prasarana khususnya komputer yang masih kurang dan ruangan desa telaga yang masih sempit perlu diperluas lagi sehingga masyarakat yang datang tidak berdiri dan menunggu diluar kantor.
2. Untuk meningkatkan Efektivitas kinerja pegawai perlu diadakan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan pegawai Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dapat memberikan hasil yang maksimal.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dalam bekerja pegawai harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan oleh pimpinan dan dapat mempengaruhi aktivitas dan waktu kerja sehingga tidak banyak waktu terbuang.

Memberikan sanksi terhadap pegawai yang kurang disiplin hingga membuat pegawai tersebut Jera, sehingga sedikit demi sedikit tertanam kedisiplinan dalam diri pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Masri Singarimbun Efendi, Masri dan Sofian Effendi, 2005. *Metode Penelitian Survei*: Jakarta : Pustaka LPJE. Indonesia
- Handoko, T Hani 2001. *Manajemen Personalia Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Siagian 2003 *peran staf dalam manajemen*. Jakarta:CV Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Jakarta : Bumi Askara.
- Strees Richard.M.2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemah). Jakarta: Erlangga/LPPM.
- Suntoro dalam Tika 2006. *Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Askara.

- Ruky Achmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Askara
- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mitra, Arya 2010. *Efektivitas Program pada Organisasi pada Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia*. (KAMMI) Riau: Pekanbaru.
- Sumarya, Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.
- L.Mathis. 2002. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.
- Mahsum, Mohamad, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Mahmudin 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 2. Yogyakarta: UPPST IM YKPN.
- Sanduwastiono. 2001. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung: Alqa Print
- Robert L.Mathis dan H.Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat Patria ISBN.