

**EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA
DESA BANDAR KHALIPAH KECAMATAN PERCUT SEI
TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

OLEH :

SYIFA RAINI

18.852.0117



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/9/22

**EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA
DESA BANDAR KHALIPAH KECAMATAN PERCUT SEI
TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

OLEH:

SYIFA RAINI

188520117

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/9/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar
Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Nama : Syifa Raini

NPM : 188520117

Program Studi : Administrasi Publik

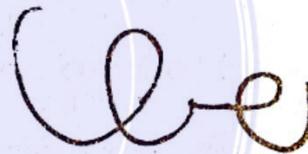
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Nina Angelia, S.Sos, M.Si

Pembimbing II



Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.Ip

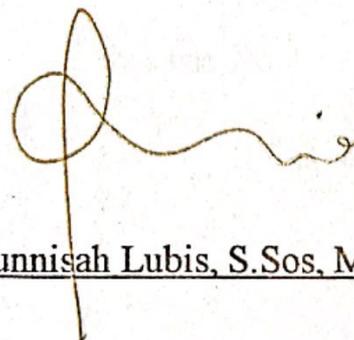
Mengetahui

Dekan



Dr. Effiati Hasibuan, M.Si

Ka. Program Studi



Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Tanggal Lulus: 08 September 2022

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/9/22

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syifa Raini
NPM : 188520117
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, untuk memberikan persetujuan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, merawat, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 Agustus 2022



Syifa Raini
18.852.0117

UNIVERSITAS MEDAN AREA

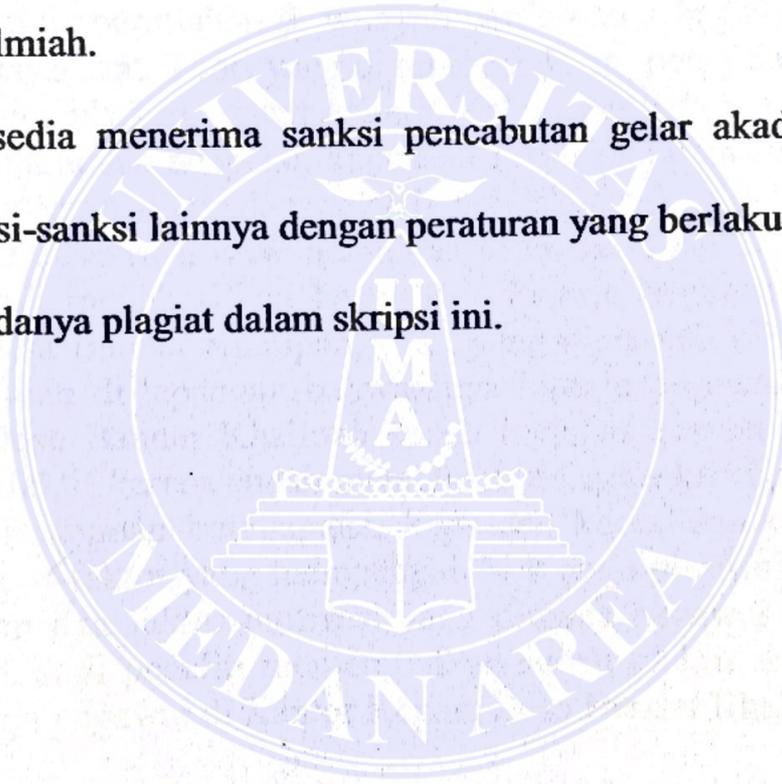
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun beberapa bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, jika dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 30 Agustus 2022



Syifa Raini

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

18.852.0117
Document Accepted 22/9/22

ABSTRAK

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA BANDAR KHALIPAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Efektivitas bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, pelayanan umum, dan daya saing pemerintah daerah. Kinerja pegawai adalah yang akan terjadi olah pikir asal seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud serta dilihat. Kantor Kepala Desa menjadi lembaga institusi pemerintahan yang dipimpin oleh Kepala Desa dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah perdesaan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Steers yang mengemukakan empat kriteria dalam pengukuran efektivitas yaitu produktivitas, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan pencarian sumber daya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan bagaimana kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah, hasil yang diperoleh oleh peneliti setelah melakukan penelitian di lapangan bahwasanya kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah sudah berjalan dengan baik, juga sudah dapat dikatakan efektif karena sudah memenuhi indikator kriteria efektivitas yaitu produktivitas, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja, dan pencarian sumber daya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diukur dari faktor kemampuan dan faktor motivasi yang dimana pegawai sudah memenuhi indikator tersebut. Jadi peneliti menyimpulkan sudah efektif dan sudah berjalan dengan baik kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah.

Kata Kunci : Efektivitas, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE VILLAGE HEAD OF BANDAR KHALIPAH PERCUT SEI TUAN DISTRICT

Effectiveness aims to improve welfare, public services, and local government competitiveness. Employee performance is what will happen if an employee thinks about the work done, can be tangible and seen. The Village Head Office is a government institution led by the Village Head and assisted by several sections to run the government in rural areas as a public organization and community service. The theory used in this study is the Steers theory which suggests four criteria for measuring effectiveness, namely productivity, adaptability, job satisfaction, and resource seeking. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques of observation, in-depth interviews, and documentation. This study aims to determine how the performance of employees working at the Bandar Khalipah Village Head Office, the results obtained by researchers after conducting research in the field that the performance of employees working at the Bandar Khalipah Village Head Office has been going well, it can also be said to be effective because it has been meet the indicators of effectiveness criteria, namely productivity, adaptability, job satisfaction, and search for resources. The factors that affect employee performance are measured from the ability factor and motivational factor where the employee has met these indicators. So the researcher concludes that it has been effective and has gone well with the performance of employees at the Bandar Khalipah Village Head Office.

Keywords: *Effectiveness, Performance, Employees*

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Syifa Raini lahir pada tanggal 09 Mei 2000 yang sekarang berusia 22 tahun ini merupakan putri kandung dari Bapak Ramadani dan Ibu Afridayani Lubis. Anak sulung dari dua bersaudara ini bertempat tinggal di Dusun XII, Desa Melati, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

Penulis pernah menempuh pendidikan Taman Kanak-Kanak di Raudhatul Athfal Al-Ikhlas Tembung, Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2006. Selanjutnya penulis pernah menempuh pendidikan Sekolah Dasar Negeri 101767 Tembung Percut Sei Tuan. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan, dan penulis menempuh pendidikan di bangku SMA Budisatrya Medan. Sekarang penulis tercatat sebagai salah satu mahasiswi aktif di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Program Studi Administras Publik sejak tahun 2018.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb

Syukur alhamdulillah kata yang pantas penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia serta pertolongannya jugalah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul “Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”. Yang dalam penulisan skripsi ini banyak ditemui berbagai hambatan dan rintangan. Namun, dengan kesungguhan yang dimiliki penulis serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Atas bantuan yang telah diberikan, maka penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

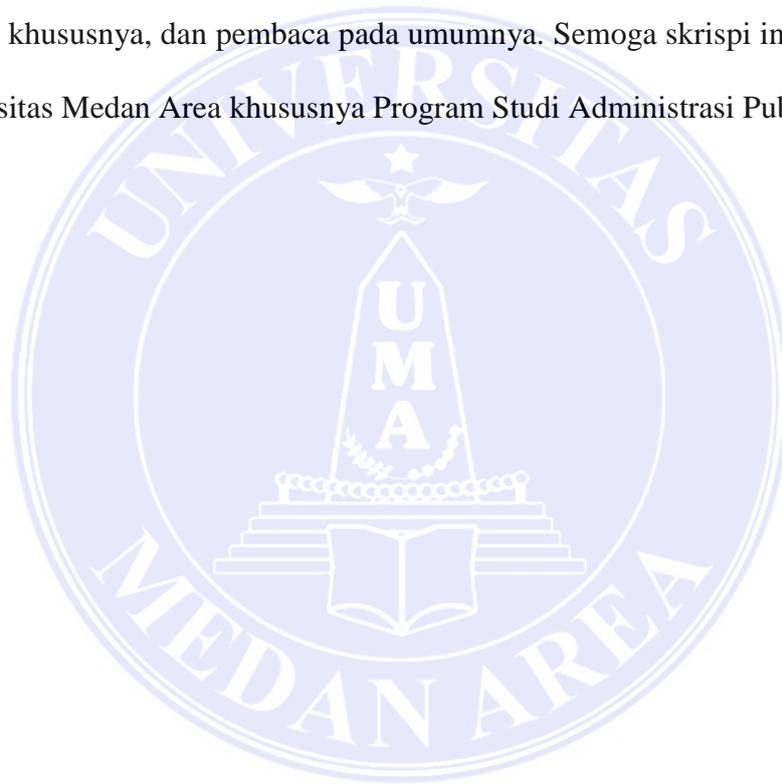
1. Terimakasih kepada kedua orangtua saya, ayahanda Ramadani serta ibunda Afridayani Lubis atas doanya serta telah memenuhi kebutuhan lahir, batin, dan kasih sayang perhatian yang mereka curahkan, tidak ketinggalan pula doa yang mereka panjatkan setiap malamnya untuk kelancaran skripsi penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Ibu Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol, selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

viii

5. Ibu Nina Angelia, S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I atas arahan, bimbingan serta motivasinya untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.Ip, selaku Dosen Pembimbing II atas arahan, bimbingan, serta motivasinya untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Zoraya Alfathin Rangkuti, S.Sos, M.Si selaku sekretaris skripsi penulis.
8. Dosen Program Studi Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
9. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
10. Bapak Kepala Desa Bandar Khalipah, Pegawai yang bekerja di Kantor Desa Bandar Khalipah, serta Masyarakat yang berada di Desa Bandar Khalipah yang telah memberikan waktunya untuk ikut serta dan membantu penulis dalam melakukan wawancara dan pengambilan data untuk kelengkapan skripsi penulis.
11. Seluruh teman – teman kelas D Bilingual yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada saya.
12. Teman-teman yang sangat saya sayangi Putri Sekar Arum, Ayu Utami, Aulia Agustina Nst, Rizka Dinda Riyanda, Juli Krisnayanti Waruwu, Monika Lestari Gea, Fadilla Anggaraini, Fatiha Kamila serta teman-teman kelas bilingual yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan serta doanya.

13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan maka dari itu penulis mengharapkan saran serta kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Semoga skripsi ini berguna bagi Universitas Medan Area khususnya Program Studi Administrasi Publik.



Penulis

Syifa Raini

18.852.0117

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Konsep dan Teori Efektivitas	7
2.2. Konsep Kinerja Pegawai	8
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.2.2. Pengertian Pegawai	9
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.2.4. Indikator Kinerja Pegawai.....	11
2.3. Penelitian Terdahulu.....	13
2.4. Kerangka Pemikiran	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
3.1. Jenis Penelitian	19
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.3. Informan Penelitian	22
3.4. Teknik Pengumpulan Data	23
3.5. Teknik Analisis Data	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1. Hasil Penelitian.....	26
4.1.1. Sejarah Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah	26
4.1.2. Monografi Desa Bandar Khalipah	27
4.1.3. Kondisi Sarana dan Prasarana Desa	30
4.1.4. Kondisi Pemerintahan Desa Bandar Khalipah.....	32
4.1.5. Tugas dan Wewenang Perangkat Desa dan BPD (Badan Permasyarakatan Desa).....	37
4.2. Pembahasan	47

4.2.1.	Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang	47
4.2.2.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	67
BAB V SIMPULAN & SARAN		73
5.1.	Simpulan.....	73
5.2.	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Absensi Manual.....	52
Gambar 2 Absensi <i>fingerprint</i>	52
Gambar 3 Proses masyarakat dalam mengurus Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM).....	59
Gambar 4 Selesai pengurusan Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM).....	60
Gambar 5 Pegawai yang melaksanakan pelatihan dan sosialisasi	65
Gambar 6 Dokumentasi wawancara dengan Bapak Suparyo, SH	82
Gambar 7 Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Irfan Efendi, S.Pd.....	83
Gambar 8 Dokumentasi wawancara dengan Bapak Irwan Syafe'i.....	83
Gambar 9 Dokumentasi wawancara dengan Ibu Azrawati Lubis	83
Gambar 10 Dokumentasi wawancara dengan Ibu Sumarni Jayanti.....	84
Gambar 11 Dokumentasi wawancara dengan Bapak Dimas Hafiz	84
Gambar 12 Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Dimas Suhada.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	21
Tabel 4.1 Jumlah Data Penduduk Lingkup Desa Bandar Khalipah	28
Tabel 4.2 Data Sasaran Program Bidang Kesehatan	29
Tabel 4.3 Kondisi dan Prasarana Desa	30



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.2 Kerangka Pemikiran.....	18
Bagan 4.1 Struktur Pemerintah Desa Bandar Khalipah Kec. Percut Sei Tuan	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 6.1 Pedoman Wawancara	78
Lampiran 6.2 Data-Data Informan	80
Lampiran 6.3 Dokumentasi Wawancara Informan	82
Lampiran 6.4 Surat Balasan	86
Lampiran 6.5 Surat Selesai Penelitian	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja (Edy Sutrisno, 2009:3). Sebab, organisasi perlu mengambil langkah agar bisa membuat serta menaikkan kualitas pegawai. Pegawai sangat diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan supaya lebih baik sinkron dengan tuntutan zaman agar bisa menaikkan kinerja organisasi tersebut.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara bersiklus, terarah serta berkeainambungan pada rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran asal pengembangan kualitas sumber daya pegawai ialah buat meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara di lahirnya komitmen yang kuat pada penyelesaian tugas-tugas sebagai tanggung jawab serta fungsinya masing-masing supaya lebih efisien, efektif dan produktif (Malayu Hasibuan (2007:60).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri

maupun masyarakat. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 4 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Efektivitas penyelenggaraan pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang tentang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014 kemudian direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, pelayanan umum, dan daya saing pemerintah daerah. Pada pasal 14 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dipertegas urusan-urusan yang diserahkan pada pemerintah daerah salah satunya tentang pelayanan bidang ketenagakerjaan. Pelayanan ketenagakerjaan untuk meningkatkan pembangunan kualitas tenaga kerja dan melindungi tenaga kerja agar tidak tersaingin dengan tenaga kerja yang datang dari daerah lain.

Mangkunegara (2001:6) berpendapat bahwa kinerja berasal dari kata job performance dan actual performance (prestasi kerja atau prestasi dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja intinya yaitu apa yang dilakukan pegawai sebagai akibatnya mempengaruhi banyaknya kontribusi mereka pada instansi atau organisasi. Kinerja pegawai adalah yang akan terjadi olah pikir asal seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud serta dilihat. Tetapi, banyak hal yang tidak bisa dilihat secara nyata, yaitu yang akan terjadi oleh pikiran serta tenaga, seperti pandangan baru dan inovasi dari pegawai yang sesungguhnya dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Desa merupakan sebagai kesatuan rakyat aturan yang memiliki susunan orisinil sesuai hak berasal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai pemerintahan desa ialah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat (Widjaja, 2003:3).

Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kantor kepala desa menjadi lembaga institusi pemerintahan yang dipimpin oleh kepala desa dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan diwilayah perdesaan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Kepala desa atau sebutan lain pejabat pemerintahan desa yang memiliki wewenang, tugas, dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari pemerintah dan pemerintah daerah. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Pasal 26, Kepala desa bertugas

menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.

Namun, dalam pra penelitian masih belum dapat dikatakan efektif karena masih adanya permasalahan yang terjadi terkait kedisiplinan waktu dan adanya pegawai yang tidak berkompeten. Pertama tentang kedisiplinan waktu pegawai masih melakukan keterlambatan masuk dengan tidak tepat pada waktunya dan selesai jam istirahat pegawai juga melakukan keterlambatan dalam masuk ke kantor kembali. Sedangkan yang kedua adanya pegawai yang tidak berkompeten karena masih terdapat pegawai yang tidak mengetahui bagaimana cara menyelesaikan tugas yang telah diberikan sehingga ia tidak melakukan tugas tersebut dan membuat tugas tersebut terbengkalai sehingga yang membutuhkan tugas tersebut menunggu lebih lama akan hal itu.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang bagaimana kualitas kinerja pegawai di Kantor Desa tersebut melalui penelitian dengan judul: “Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian, maka peneliti menetapkan perumusan masalah dari penelitian adalah:

1. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan?

2. Apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja di kantor desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.4. Manfaat Penelitian

a) Secara Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Menjadi bahan tinjauan dan masukan bagi Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah.
2. Memberikan wawasan baru terhadap penulis dan pembaca mengenai bidang yang diteliti. Khususnya efektivitas kinerja aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam kantor kepala desa.
3. Menjadi acuan penelitian selanjutnya mengenai efektivitas kinerja pegawai guna melaksanakan tugas pokok fungsi sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

b) Secara Praktis

1. Bagi Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dan sebagai bahan pertimbangan, masukan di lingkungan Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah.

2. Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pembanding efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa lain. Penelitian ini juga bermanfaat untuk mempertajam kritis para akademisi dan dapat digunakan untuk penelitian yang relevan mengenai efektivitas kinerja pegawai di instansi pemerintahan yang berbeda.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini untuk memperdalam kritis dalam meneliti permasalahan yang sedang berkembang di suatu instansi pemerintahan. Memberikan wawasan baru bagi penulis mengenai fakta yang terjadi dilapangan dan korelasi dengan teori ilmu sosial dan politik. Menjadi bahan untuk memperdalam ilmu pengetahuan penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep dan Teori Efektivitas

Secara etimologi efektivitas berasal dari kata efektif yang merupakan asal dari bahasa Inggris yaitu *effectiveness*. Pengertian dari kata tersebut dalam bahasa Indonesia yang berhasil dan dari bahasa Belanda adalah *effectief* yang berarti berguna. Menurut Mitra (2010:30) Efektivitas adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefinisikan efektivitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektivitas dimaksudkan atau didefinisikan dalam batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil.

Sedangkan menurut Sumaryadi (2005:105) Efektivitas yaitu seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran yang sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga, dan lainnya.

Menurut Siagian (2003:20) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya manusia, dana, sarana dan prasarana dalam sejumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Hal ini dapat disederhanakan bahwa kegiatan yang dilakukan dapat dikatakan efektif apabila kegiatan tersebut dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Menurut Steers (2005:226) mengemukakan empat kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

- 1) Produktivitas, kemampuan setiap pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan instruksi dan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Kemampuan adaptasi, kemampuan setiap anggota untuk mencari jalan keluar persoalan dalam menanggapi dengan luwes tuntutan perubahan lingkungan.
- 3) Kepuasan kerja, kemampuan seorang anggota dalam usaha mencapai suatu hasil kerja atau yang dicapai seseorang anggota dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dan rasa puas dalam dirinya.
- 4) Pencarian sumber daya, kemampuan SDM yaitu kecerdasan dan kecakapan seseorang anggota dalam melaksanakan tugasnya.

2.2. Konsep Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja yang merupakan tolak ukur keberhasilan kerja pegawai dalam suatu organisasi dan kesuksesan atas target pekerjaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan telah dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo (2007:7), Kinerja yang berasal dari pengertian *performance*, yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Sedangkan menurut Supriyatno (2009:277), kinerja secara umum dapat dipahami dengan besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan tempat lembaga ia bekerja. Kinerja merupakan unsur keseluruhan dan proses terpadu dalam suatu organisasi yang didalamnya terkandung keunikan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu.

2.2.2. Pengertian Pegawai

Menurut Soedaryono (Tata Laksana Kantor 2000:6) pegawai adalah seorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Sedangkan menurut Robbins dalam buku (Perilaku Organisasi 2006:10) menjelaskan bahwa pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya diangkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.
- 2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dengan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 3) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- 4) Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
- 5) Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme.

Dari uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai yang bekerja pada sektor pemerintah yang telah mempunyai perjanjian kerja serta harus mengikuti aturan kerja berdasarkan Undang-Undang yang telah ditentukan.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:67), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dari itu ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2001:34) mendefenisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Menurut Hasibuan (2002:22) ada beberapa indikator dalam kinerja, yaitu:

- a. Prestasi merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan.

- b. Kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kreatifitas yaitu penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Bekerjasama yaitu penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga pekerjaannya baik.
- e. Kecakapan yaitu penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- f. Tanggung jawab yaitu penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaanya.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

1.	Nama Peneliti	Tri Arga Putra
	Judul Penelitian	Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.
	Pembahasan	Pada penelitian ini efektivitas sudah cukup baik, indikator kinerja pegawai juga sudah baik dimana peneliti menggunakan beberapa macam indikator kedisiplinan, bekerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab. Dari semua indikator kinerja tersebut sudah sangat baik. Tetapi hanya saja dalam indikator kinerja aspek prestasi dan kreativitas masih perlu ditingkatkan karena beberapa pegawai hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, mereka (pegawai) tidak berani membuat sesuatu yang baru pada Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.
	Perbedaan	Perbedaan penelitian ini yaitu perbedaan waktu, dan lokasi yang berbeda. Dimana waktu penelitian yaitu 2018, lokasi penelitian di Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.
2.	Nama Peneliti	Aris Baharuddin, Asma, dan Risma Niswaty
	Judul Penelitian	Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang.

	Pembahasan	Hasil dari penelitian ini sudah cukup baik dimana peneliti menggunakan indikator kinerja sasaran kerja pegawai (SKP) yang sasaran kerja pegawai didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum mampu menggunakan komputer dengan baik. Indikator perilaku kerja sudah sangat efektif dimana pegawai selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Indikator kerja sama juga sudah sangat baik karena pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Perbedaan	Perbedaan penelitian ini yaitu waktu, lokasi dan metode penelitian yang berbeda. Dimana waktu penelitian ini berlangsung pada tahun 2017, lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang, dan metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah persentase.
3.	Nama Peneliti	Hermanto Sinaga
	Judul Penelitian	Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.
	Pembahasan	Hasil dari penelitian ini sudah baik, dimana indikator-indikator yang digunakan yaitu pengawasan dalam Kantor Camat seperti pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi sudah baik dijalankan dalam indikator pengawasan tersebut. Pada kondisi tingkat kedisiplinan aparat Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan sudah baik karena pegawai sudah bagus dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terkhususnya kemampuan pegawai

		yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tetapi, diharapkan pegawai mendapatkan motivasi agar pegawai bekerja lebih giat lagi seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
	Perbedaan	Perbedaan penelitian ini yaitu waktu, dan lokasi penelitian. Dimana waktu yang digunakan dalam penelitian berlangsung pada tahun 2020, dan lokasi penelitian yang digunakan yaitu di Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.
4.	Nama Peneliti	Nanda Rizki Ramadhan
	Judul Penelitian	Efektivitas Kinerja Pegawai Honorer di Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.
	Pembahasan	Hasil dari penelitian ini sudah baik karena dalam penelitian ini sudah dijelaskan bagaimana Standar Operasional Prosedur (SOP) yang merupakan pedoman untuk melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) pada Instansi Pemerintahan, selanjutnya terdapat pencapaian hasil kerja pegawai honorer kantor camat tabir yaitu pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan atau sasaran kerja dan pencapaian hasil kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Tetapi hanya saja perlu diharapkan untuk selalu memperhatikan dan pengawasan terhadap kinerja setiap pegawai yang bertujuan agar dapat mengetahui perkembangan kinerja dari setiap pegawai.
	Perbedaan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu waktu dan lokasi penelitian. Dimana waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlangsung pada tahun 2021 dan lokasi penelitian yang digunakan adalah di Kantor Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

5.	Nama Peneliti	Gerzon Yeka Rochani, S Sudarmian dan Ramadhan Prasetya Wibawa
	Judul Penelitian	Pengaruh Efektivitas Kinerja Aparatur Desa dan Pengelolaan Dana Desa Terhadap Kepuasan Publik di Desa Kertosari Kecamatan Geger Kabupaten Madiun.
	Pembahasan	Hasil dari peneitian ini sudah cukup baik karena terdapat pengaruh yang signifikan dan efektivitas kinerja dan pengelolaan dana desa terhadap kepuasan publik. Tetapi perlu diharapkan pemerintah desa dan instansi terkait untuk terus meningkatkan efektivitas kinerja desa, hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara signifikan efektivitas kinerja mampu meningkatkan kepuasan publik secara langsung akan berdampak pada kepercayaan publik serta kesejahteraan publik.
	Perbedaan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu waktu, lokasi penelitian dan metode penelitian. Dimana waktu penelitian berlangsung pada tahun 2020, lokasi penelitian yang digunakan penelit di Desa Kertosari Kecamatan Geger Kabupaten Madiun, dan metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan angket (kuesioner) sebagai teknik mengumpulkan data dan sampel sebagai sasaran pengumpulan data yang bersifat kuantitatif.

2.4. Kerangka Pemikiran

Dalam penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus penelitian, teori tersebut akan ditetapkan oleh peneliti sebagai kerangka berpikir.

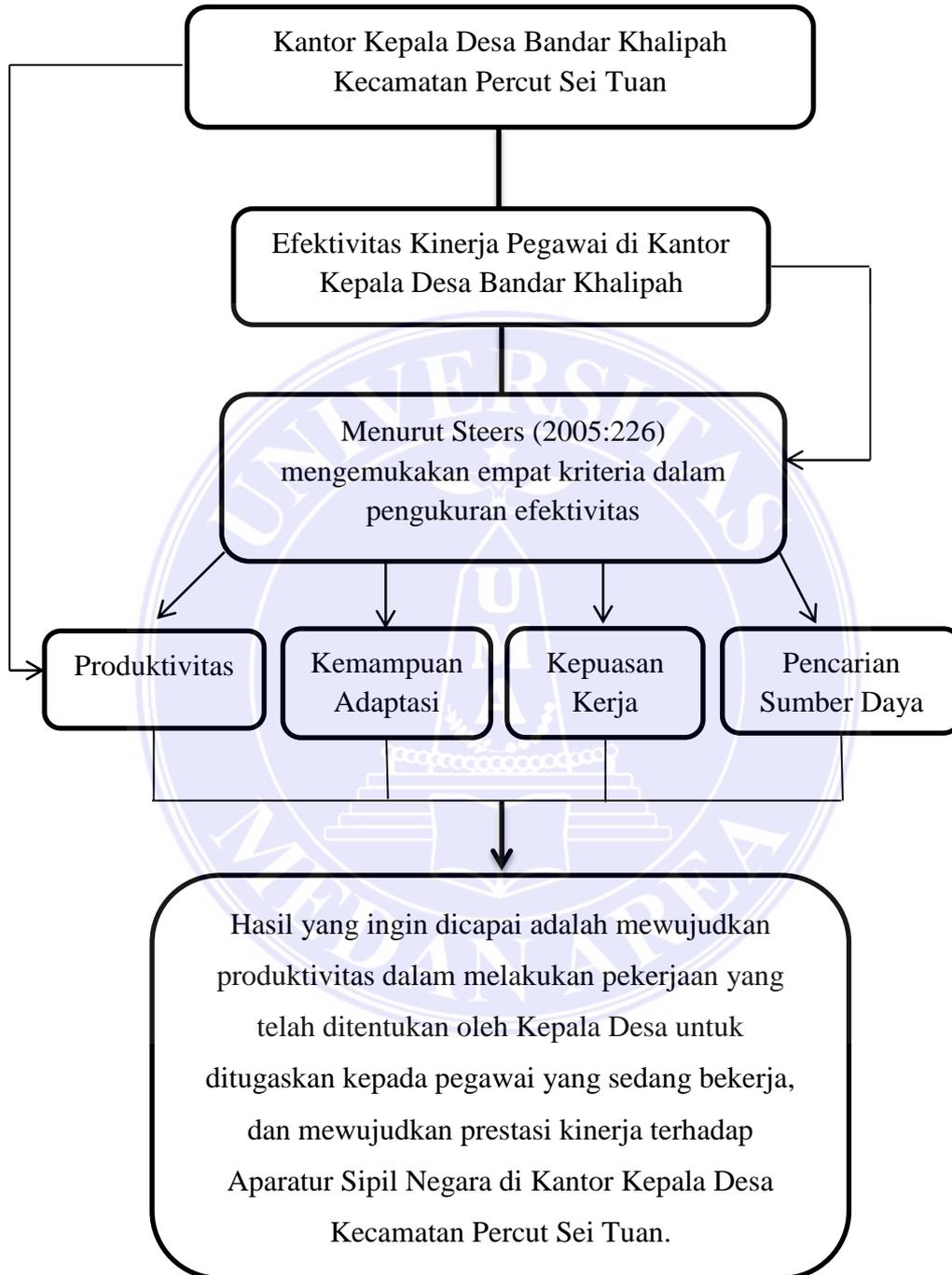
Menurut Suryani dalam Sugiyono (2019:31) Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi, dapat dipahami bahwa kerangka berpikir ini sebagai pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau dalam bentuk proses keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Saya menggunakan empat kriteria dalam pengukuran efektivitas dengan Steers (2005:226) berpendapat yaitu harus adanya produktivitas, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan pencarian sumber daya. Menurut saya kriteria dalam pengukuran efektivitas ini tepat untuk digunakan menjadi indikator pengukuran efektivitas dalam Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah karena agar setiap pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus sesuai dengan instruksi yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan, selanjutnya kemampuan adaptasi hal ini juga harus ada dalam kemampuan setiap pegawai agar mencari jalan keluar persoalan dalam menanggapi masalah menjadi luwes dalam tuntutan perubahan lingkungan, dalam kepuasan kerja seorang pegawai harus mampu mencapai suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibeikan, yang terakhir pencarian sumber daya pegawai harus mampu dalam sumber daya manusia seperti kecerdasan dan kecakapan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian saya berharap dengan empat kriteria pengukuran efektivitas ini dapat terwujud dalam Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah agar kualitas kinerja pegawai menjadi lebih baik di kemudian hari.

Bagan 2.2

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang peneliti lakukan adalah metode penelitian deskriptif dengan memakai analisis dan kualitatif. Penelitian kualitatif mendeskripsikan suatu masalah yang sedang diteliti serta sesuai analisa peneliti yang berasal dari fakta yang terjadi dilapangan. Penelitian kualitatif akan memberikan gambaran sebuah kenyataan sosial yang terjadi dalam waktu ini sesuai dengan masalah yang diangkat peneliti yaitu Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian kualitatif ini pada umumnya menggunakan kata-kata untuk menjelaskan secara lebih jelas permasalahan yang sedang berkembang disuatu instansi pemerintahan. Sebagai akibatnya dari penelitian ini nantinya dapat menjadi teori baru yang berasal dari sebuah konsep yang akan sedang berkembang pada lingkungan sosial.

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang

dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Sugiyono (2013:9) berpendapat metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian penulis di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan. Pemilihan lokasi karena penulis melihat ada hal-hal yang menarik dengan kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa tersebut. Salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia untuk memaksimalkan pelayanan administrasi kepada masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan sesuai dengan kapasitasnya. Maka dengan penelitian ini akan memberikan kontribusi kepada instansi mengenai hal-hal yang harus dibenahi supaya efektivitasnya semakin meningkat.

Waktu penelitian dilakukan bulan Mei 2022 sampai dengan Juni 2022. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten

Deli Serdang”. Adapun tahap-tahap perincian kegiatan yang dilaksanakan sebagaimana yang dipaparkan dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Okt 21	Nov 21	Des 21	Jan 21	Feb 22	Mar 22	Apr 22	Mei 22	Juni 22	Juli 22	Agus 22	Sep 22
1.	Pengajuan Judul	█											
2.	Penyusunan Proposal	█	█										
3.	Seminar Proposal				█								
4.	Perbaikan Proposal					█							
5.	Pengumpulan Data					█							
6.	Analisis Data						█						
7.	Perumusan Hasil Penelitian								█	█			
8.	Seminar Hasil										█		
9.	Revisi Skripsi											█	
10.	Sidang Meja Hijau												█
11.	Penyelesaian Skripsi												█

Sumber : Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

3.3. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan seseorang yang telah memahami permasalahan atau asal informasi yang dibutuhkan pada penelitian, informan penelitian dalam penelitian penulis adalah Pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah. Adapun uraian informan penelitian sebagai berikut:

- a) Informan Kunci yaitu mereka yang mengetahui seluruh permasalahan dalam penelitian dan memahami maksud dari permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci saya yaitu Bapak Suparyo, SH selaku Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan.
- b) Informan Utama yaitu mereka yang berperan langsung dibidang yang diteliti dan memahami secara teknis permasalahan yang diteliti. Informan Utama saya yaitu Bapak Irfan Efendi, S.Pd selaku Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan dan Bapak Irwan Syafe'i selaku Kepala Urusan Pelayanan.
- c) Informan Tambahan adalah mereka yang mengetahui informasi terkait bidang yang diteliti walaupun tidak terjun langsung dibidang tersebut. Informan tambahan saya yaitu salah satu masyarakat yang berada di Dusun XII dan Dusun XIII. Adapun nama salah satu masyarakat yang berada di Dusun XII yaitu Ibu Azrawati Lubis, dan Bpk Dimas Hafiz, lalu pada Dusun XIII yaitu Ibu Sumarni Jayanti, dan Bpk Dimas Suhada.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019:296) berpendapat teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

2. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2019:304) mendefinisikan interview sebagai berikut: *“a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”*.

Wawancara merupakan pertemuan dua orang atau bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. Dokumen

Sugiyono (2019:314) berpendapat dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

3.5. Teknik Analisis Data

1. Pengumpulan Data

Sugiyono (2016:247) berpendapat bahwa pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

2. Reduksi Data

Sugiyono (2016:247) berpendapat mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk dicari tema, pola dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

3. Penyajian Data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan mengdisplaykan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami (Sugiyono 2016:247).

4. Pengambilan Keputusan atau Verifikasi

Menurut Sugiyono (2016:247) kesimpulan merupakan upaya untuk mencari arti, makna, penjelasan yang dilakukan terhadap data yang dianalisis dengan mencari hal-hal penting. Setelah data disajikan maka dilakukan pengambilan keputusan atau verifikasi membuat kesimpulan sementara dari yang semula belum jelas menjadi lebih jelas dan terperinci dengan cara verifikasi dalam

arti meninjau ulang catatan dengan maksud data yang diperoleh tidak valid untuk memperoleh jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.



BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan semua informan dari penyajian data dan pembahasan yang telah ditulis oleh peneliti, maka peneliti membuat simpulan dengan judul penelitian. **“Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”**, yakni sebagai berikut:

1. Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang hasil dari penelitian saya yang sudah dilaksanakan dan sudah dikaitkan menggunakan indikator kriteria efektivitas antara lain yaitu produktivitas, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan pencarian sumber daya maka hasil yang didapat sudah berjalan dengan baik dari semua aspek tersebut, pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah sudah mampu dan sudah memenuhi semua indikator kriteria efektivitas tersebut. Maka dari itu, dapat disimpulkan kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah sudah efektif dan sudah berjalan dengan baik.
2. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang telah diukur dari faktor kemampuan, dan faktor motivasi jika dikaji dari keseluruhan dan berdasarkan hasil penelitian di lapangan pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah sudah memenuhi

indikator tersebut. Pegawai sudah mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan dan pegawai juga sudah mampu untuk menambah *skill* atau pengalamannya melalui mengikuti pelatihan-pelatihan yang dianjurkan.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan setelah melakukan penelitian di lapangan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, yaitu:

1. Untuk dapat meningkatkan sumber informasi masyarakat yang ingin mengetahui melalui internet seperti di buatnya atau di *update* nya website profil Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Untuk meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai agar pegawai lebih bersemangat untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilakukan.
3. Untuk dapat meningkatkan sikap – sikap positif Aparat Desa dalam menciptakan kreatifitas terobosan baru yang bertujuan untuk masyarakat sejahtera dalam kehidupannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M.M., D. P., & Budiningsih, S.Pd., S. E. 2018. *Otomatisasi dan Tata Kelola Kepegawaian*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mitra, A. 2010. *Efektivitas Program pada Organisasi pada kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI)*. Riau: Pekanbaru.
- Siagian, S. 2003. *Peran Staff dalam Manajemen*. Jakarta: CV Gunung Agung.
- Steers, R. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Steers, R. M. 2005. *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryadi, N. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomo Daerah*. Jakarta: Citra Utama.
- Supriyatno, B. 2009. *Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis)*. Jakarta: CV. Berlian.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Gravindo Persada.

Widjaja, P. D. (2003). *Otonomi Desa Merupakan Otonomi Yang Asli, Bulat dan Utuh*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

JURNAL

Baharuddin, A., Asma, & Niswaty, R. 2017. Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Administrare*, 1-6.

Dewi, N. S., & Malik, A. 2022. Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan dan Kepribadian Wirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Ekonomi*, 82-94.

Putra, T. A. 2019. Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 1-15.

Rochani, G. Y., Sudarmiani, S., & Wibawa, R. P. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Aparatur Desa dan Pengelolaan Dana Desa Terhadap Kepuasan Publik di Desa Kertosari Kecamatan Geger Kabupaten Madiun. *Jurnal Pemerintahan, Pembangunan dan Inovasi Daerah*, 59-66.

SKRIPSI

Mitra, A. 2010. *Efektivitas Program pada Organisasi pada kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI)*. Riau: Pekanbaru.

Nasution, F. A. 2017. *Pemberdayaan Pemerintahan Desa Dalam Perspektif Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Studi Kasus: Tentang Pembuatan Peraturan Desa di Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Ramadhan, N. R. 2021. *Efektivitas Kinerja Pegawai Honorer di Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi*. Jambi: UIN Sutha Jambi.

Rezita, R. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Penelitian (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Yogyakarta .

Sinaga, H. 2020. *Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan*. Medan: Universitas Medan Area.

Situmorang, D. P. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Taspen Persero KCU Medan)*. Medan: Universitas HKBP Nomensen.

PERATURAN UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Desa

Peraturan Desa Bandar Khalipah Nomor 01 Tahun 2014 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa

Peraturan Desa Bandar Khalipah Nomor 01 Tahun 2015 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa

Peraturan Desa Bandar Khalipah Nomor 02 Tahun 2015 Tentang Kampong Hijau dan Deli Serdang Berseri

Peraturan Desa Bandar Khalipah Nomor 01 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa Tahun 2016 – 2021

Peraturan Desa Bandar Khalipah Nomor 02 Tahun 2016 Tentang Rencana Kerja Pembangunan Desa

Peraturan Desa Bandar Khalipah Nomor 01 Tahun 2016 Tentang Anggaran

Keputusan Bupati Kabupaten Deli Serdang Nomor 42 Tahun 2000 Tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Desa

Dokumen

Profil Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Internet

<https://desakubenda.com/artikel/2021/2/26/tugas-pokok-dan-fungsi-kepala-desa-dan-perangkat-desa>

LAMPIRAN

6.1. Lampiran Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan
Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

1. Produktivitas

- a) Bagaimanakah kemampuan setiap pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan?
- b) Apakah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang tepat sesuai instruksi yang ditetapkan?
- c) Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan Bapak?
- d) Apakah pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah sudah menerapkan disiplin?

2. Kemampuan Adaptasi

- a) Apakah Bapak berkomunikasi antar pegawai dalam hal pekerjaan yang akan dikerjakan?
- b) Apakah Bapak bisa menjaga komunikasi dan kerjasama sesama pegawai selama bekerja disini?
- c) Apakah pernah terjadi konflik antar pegawai yang bekerja disini?

3. Kepuasan Kerja

- a) Bagaimana perasaan Bapak dalam kepuasan kerja yang sudah dijalankan?
- b) Apakah Bapak mempunyai sikap positif terhadap kepuasan kerjanya?
- c) Apakah Bapak senang dalam melakukan pekerjaan yang sekarang?
- d) Apakah gaji dan finansial yang Bapak dapatkan sesuai dengan hasil kerja Bapak?
- e) Apakah ibu merasa puas terhadap hasil kerja dan hasil pelayanan terhadap pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah?

4. Pencarian Sumber Daya

- a) Apakah kecerdasan dalam kemampuan sumber daya manusia setiap anggota sudah cukup dalam melaksanakan tugasnya tersebut?
- b) Bagaimana jika salah satu anggota tidak memahami cara menyelesaikan tugasnya tersebut?
- c) Apakah selalu ada orientasi dari atasan tentang tugas yang akan dikerjakan?
- d) Apakah Bapak lebih sering mengerjakan tugas sendiri tanpa meminta bantuan dari teman sekerja Bapak?
- e) Apakah setiap pegawai diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman atau peningkatan kemampuan, seperti pelatihan?

6.2. Lampiran Data-Data Informan

DATA – DATA INFORMAN

1. Nama : Suparyo, SH
Usia : 52 Thn
Jabatan : Kepala Desa
Waktu Penelitian : 30 Mei 2022, Pukul 11.00 Wib
Tempat Penelitian : Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah
2. Nama : Irfan Efendi, S.Pd
Usia : 40 Thn
Jabatan : Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum
Waktu Penelitian : 23 Mei 2022, Pukul 12.00 Wib
Tempat Penelitian : Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah
3. Nama : Irwan Syafe'i
Usia : 46 Thn
Jabatan : Kepala Seksi Pelayanan
Waktu Penelitian : 30 Mei 2022, Pukul 11.00 Wib
Tempat Penelitian : Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah
4. Nama : Azrawati Lubis
Usia : 55 Thn
Pekerjaan : Guru
Waktu Penelitian : 3 Juni 2022, Pukul 13.00 Wib
Tempat Penelitian : Dusun XII

5. Nama : Dimas Hafiz
Usia : 25 Thn
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Waktu Penelitian : 1 Juni 2022, Pukul 10.00 Wib
Tempat Penelitian : Dusun XII
6. Nama : Sumarni Jayanti
Usia : 40 Thn
Pekerjaan : Wiraswasta
Waktu Penelitian : 3 Juni 2022, Pukul 14.00 Wib
Tempat Penelitian : Dusun XIII
7. Nama :Dimas Suhada
Usia : 26 Thn
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Waktu Penelitian : 1 Juni 2022, Pukul 13.00 Wib
Tempat Penelitian : Dusun XIII
- 

6.3. Lampiran Dokumentasi Wawancara Informan

DOKUMENTASI WAWANCARA INFORMAN



Gambar 6 Dokumentasi wawancara dengan Bapak Suparyo, SH selaku Bapak Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan



Gambar 7 Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Irfan Efendi, S.Pd selaku Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum di Kantor Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan



Gambar 8 Dokumentasi wawancara dengan Bapak Irwan Syafe'i selaku Kepala Seksi Pelayanan di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan



Gambar 9 Dokumentasi wawancara dengan Ibu Azrawati Lubis selaku salah satu masyarakat yang berada di Dusun XII



Gambar 10 Dokumentasi wawancara dengan Ibu Sumarni Jayanti selaku salah satu masyarakat yang berada di Dusun XII



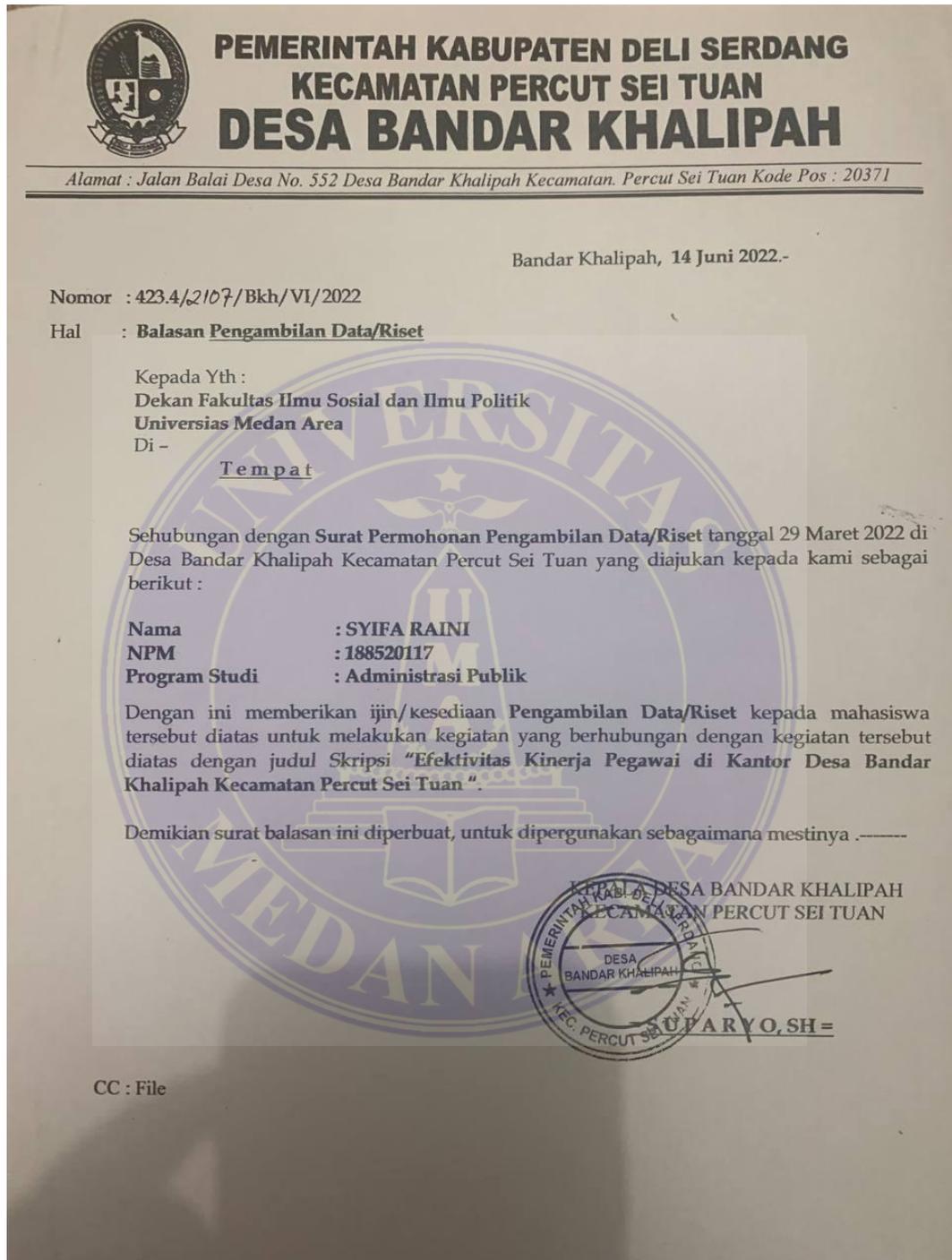
Gambar 11 Dokumentasi wawancara dengan Bapak Dimas Hafiz selaku salah satu masyarakat yang berada di Dusun XIII



Gambar 12 Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Dimas Suhada selaku salah satu masyarakat yang berada di Dusun XIII



6.4. Lampiran Surat Balasan



6.5. Lampiran Surat Selesai Penelitian

