

**EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

**AGUSTINA SIHOMBING
188520130**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

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

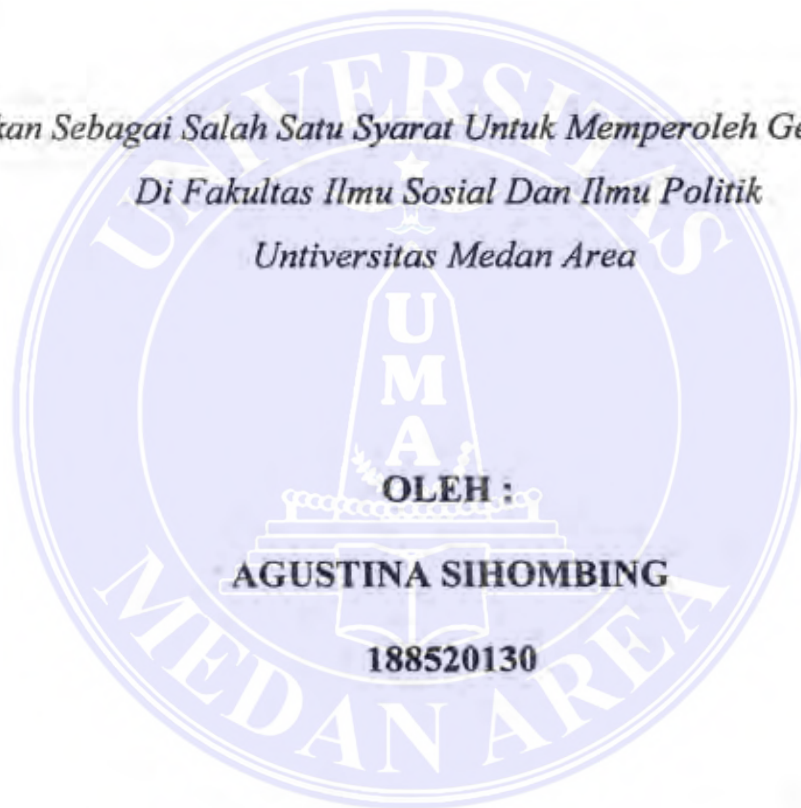
Document Accepted 12/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/12/22

**EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area*



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : Agustina Sihombing

NPM : 188520130

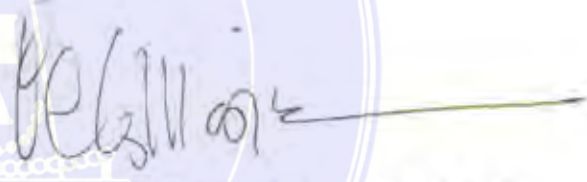
Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing


Nina Angelia S.Sos, M.Si

Pembimbing I



Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

Pembimbing II




Dr. Eri Juliana Hasibuan, M.Si

Dekan FISIP UMA


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

Ka. Prodi Administrasi Publik

Tanggal Lulus: 26 September 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana adalah hasil dari proses penulisan saya sendiri. Namun beberapa bagian dari skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dengan sumber yang ditemukan sesuai dengan standar, aturan dan etika penulisan ilmiah.

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



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agustina Sihombing
Npm : 188520130
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 26 September 2022



Agustina Sihombing

188520130

ABSTRAK

Adanya permasalahan yang terjadi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara memiliki permasalahan seperti kurangnya wawasan pekerjaan yang ditekuni dan dalam ilmu pengetahuan teknologi, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas pekerjaan yang kurang memenuhi syarat instansi, kurangnya kemampuan kepercayaan diri untuk beradaptasi dengan lingkungan, dan juga adanya sarana dan prasarana yang kurang memenuhi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara dan faktor-faktor penghambat kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Efektivitas dari Hasibuan yang menjelaskan bahwa Efektifnya suatu kinerja dilihat dari Kuantitas Kerja, Kualitas kerja, Pemanfaatan Waktu dan juga Sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa provinsi Sumatera Utara dikatakan belum maksimal karena masih ada beberapa kekurangan yang terjadi yaitu kurangnya sarana & prasarana dan juga kurangnya sumber daya manusia, inilah yang menjadikan hasil kinerja ASN belum baik. Adapun faktor-faktor yang merupakan penghambat dalam efektivitas kinerja ASN tersebut adalah dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Kata kunci: Efektivitas, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.

ABSTRACT

State Civil Apparatus at the Department of Community and Village Empowerment of North Sumatra Province". There are problems that occur such as lack of insight into the work that is occupied and in science and technology, the presence of employees who are not on time in completing assignments,, the quality of work that does not meet the agency's requirements, lack of self-confidence to adapt to the environment, and also the facilities and infrastructure that are inadequate less fulfilling. The purpose of this study was to determine the effectiveness of the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the village and community empowerment service of North Sumatra Province and the factors inhibiting the performance State Civil Apparatus at the Village and Community Empowerment Service of North Sumatra Province. The theory used in this research is Hasibuan's theory which explains that the effectiveness of a performance is seen from the quantity of work, quality of work, utilization of time and also human resources. The result obtained from this study indicate that the Effectiveness of the Performance of State Civil Apparatus at the Departement of Community and Village Empowerment of North Sumatra Province is said to have not been maximized because there are still several obstacles that occur, namely the lack of facilities & infrastructure and also the lack of human resources, ASN is not optimal. The factors that are obstacles in implementing these regulations are influenced by personality factors and environmental factors.

Keywords: Effectiveness, Performance, State Civil Apparatus.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karna berkat karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara**”. Skripsi ini disusun sebagai bentuk pemenuhan syarat untuk mata kuliah Skripsi pada Strata 1 di Jurusan Administrasi Publik, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area.

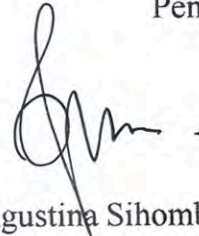
Penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis akan berterimakasih kepada :

1. Terkasih kepada kedua orangtua saya, Ayahanda Saut Sihombing, dan Ibunda Rasmi Manurung atas do'a, bimbingan dan kesabarannya yang senantiasa memberikan nasihat dan semangat kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semua menjadi berarti berkat ridho dari kalian.
2. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Khairunnisah Lubis, S.Sos. M.I.Pol selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Ibu Nina Angelia S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, arahan, motivasi, dan membantu penulis dalam penyusunan dan penulisan Skripsi ini.

5. Ibu Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP selaku Dosen pembimbing II atas bimbingan, arahan, motivasi, dan membantu penulis dalam penyusunan dan penulisan Skripsi ini.
6. Ibu Chairika Nasution, S.AP, M.AP, selaku Dosen penasehat akademik atas bimbingan, arahan, dan motivasi dalam proses pengerjaan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara karena ikut serta membantu dan memudahkan penulis dalam melakukan riset dan pengambilan data untuk kelengkapan Skripsi ini.
9. Saya berterimakasih kepada seluruh keluarga saya, terutama keluarga kandung saya, teruntuk Abang saya tercinta, Abang Hasudungan Sihombing, Aprialdi Sihombing, Maruli Tua Sihombing, Luhut Martabe Sihombing, Martio Siahaan dan juga Kakak Saya tercinta Meri Desiana Sihombing, Pestaria Sihombing, Desi Septriana Siahaan dan Nora Evi Panjaitan, dan juga Adik saya Tamara Sihombing, serta yang tersayang Elvano Sihombing, Axella Glory Sihombing, Abrina Keisha Sihombing dan yang terakhir Hansen Dominic Siahaan.
10. Yang saya sayangi sahabat saya, Indriani, Yunita, Fadilla, Monica, Sevenra, Riko, Tomi yang sudah membantu dan mendukung saya dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Dan yang saya sayangi teman-teman saya yang tidak bisa saya sebut namanya satu persatu khususnya mahasiswa/i Administrasi Publik yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan do'anya.

Penulis menyadari skripsi ini tidak lepas dari berbagai kekurangan dan penulis mengharapkan saran serta kritikan demi kesempurnaan dan perbaikan dalam skripsi ini sehingga akhirnya dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapannya di lapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut lagi.

Penulis



Agustina Sihombing



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR BAGAN.....	viii
DAFTAR TABEL	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis.....	5
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Pengertian Efektivitas	6
2.1.1 Konsep Efektivitas.....	7
2.1.2 Teori Efektivitas	8
2.1.3 Pengertian Kinerja	9
2.1.4 Konsep Kinerja.....	11

2.1.5	Pengukuran Kinerja	11
2.1.6	Aparatur Sipil Negara (ASN)	12
2.2	Penelitian Relevan	13
2.3	Kerangka Berpikir.....	16
BAB III	18
METODE PENELITIAN	18
3.1	Jenis Penelitian.....	18
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.2.1	Lokasi Penelitian	19
3.2.2	Waktu Penelitian.....	19
3.3	Informan Penelitian.....	21
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.4.1	Observasi	23
3.4.2	Wawancara (interview).....	24
3.4.3	Dokumentasi.....	25
3.4.4	Triangulasi Data.....	26
3.5	Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV	29
HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian	29
4.1.1	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara	29

4.1.2	Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara	30
4.1.3	Struktur Organisasi	31
4.2	Hasil Penelitian.....	34
4.2.1	Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.....	34
4.2.2	Faktor-faktor Penghambat Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	55
BAB V		60
KESIMPULAN DAN SARAN		60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....		64
LAMPIRAN		66



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.3 Kerangka Pemikiran.....	17
-----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.2.	Waktu Penelitian.....	20
Tabel 4.2	Jenis Hukuman Periode 2019.....	47
Tabel 4.2	Jenis Hukuman Periode 2020.....	47
Tabel 4.2	Jenis Hukuman Periode 2021.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dikatakan berhasil ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Organisasi sebagai wadah dari berbagai gagasan tentu membutuhkan manusia sebagai motor penggerak dari gagasan tersebut, agar ide-ide yang dituangkan dapat direalisasikan. Manusia tetap menjadi faktor utama karena manusia yang melakukan perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi dari semua pekerjaan yang dilakukan organisasi tersebut. Keberhasilan dari suatu organisasi merupakan bentuk dari kinerja pegawai yang berjalan secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap suatu organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi atau instansi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus terus diperbaiki demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Tercapainya tujuan organisasi tersebut dengan baik juga merupakan keuntungan bagi organisasi tersebut, maka dari itu organisasi sangat harus mengetahui kekurangan dan kelebihan dari setiap pegawainya untuk mendapatkan hasil yang baik pula.

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Aparatur Sipil Negara atau pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaan kerjanya, Kinerja dari Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat diwujudkan dengan baik dan optimal. Demikian halnya dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang merupakan unsur pemerintahan dalam pemberdayaan masyarakat dan desa.

Sebagai suatu Instansi pemerintahan, Kinerja dari Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya harus terus diperhatikan. Dalam pelaksanaannya terdapat sebagian kecil Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang menimbulkan permasalahan di dalam pekerjaan dan menjadi penurunan nilai kinerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Seperti kurangnya wawasan atau pengetahuan yang dimiliki di bidang pekerjaan yang sedang ditekuni oleh pegawai, kurangnya wawasan dalam ilmu pengetahuan teknologi, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas harian, kualitas pekerjaan dari pegawai yang kurang memenuhi syarat instansi, kurangnya kemampuan kepercayaan diri untuk menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan, dan juga adanya sarana dan prasarana yang kurang memenuhi menjadi hal yang harus terus diperhatikan dalam kinerja pegawai.

Seiring dengan hal itu, tuntutan Instansi untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu. Tuntutan tersebut semakin berkembang seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa tugas sebagai abdi masyarakat harus dilaksanakan dengan baik sehingga masyarakat puas akan apa yang dikerjakan. Untuk merealisasikan hak – hak masyarakat, maka dituntut efektivitas kinerja yang baik dari instansi pemerintah.

Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia. Keadaan inilah yang menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan tugasnya sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai akan bervariasi. Dengan penjelasan diatas maka harapan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara mampu atau bisa mengartikan tugasnya secara Efektif.

Berdasarkan latar belakang diatas yang memuat tentang Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, maka Penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Berdasarkan pada fenomena-fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menuangkannya ke dalam bentuk Skripsi dengan Judul “Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk Mengetahui faktor-faktor penghambat efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan pada semua kalangan dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kinerja organisasi sektor publik khususnya pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara pelaksanaan pemerintahan di daerah untuk mewujudkan good governance.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk meningkatkan efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
- b. Bagi Civitas Akademika, Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pembanding efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di dinas-dinas lain, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk mendalami permasalahan-permasalahan kinerja pegawai dan dapat digunakan untuk penelitian yang relevan mengenai efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
- c. Bagi penulis, Hasil penelitian ini berguna sebagai penambah ilmu pengetahuan di sektor pemerintahan, dan juga berguna sebagai acuan saat memasuki dunia pekerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan pencapaian tujuan atau waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan. Efektif adalah perbandingan antara input dan output dalam berbagai aktivitas kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan terpenuhi yang bisa dari beberapa banyaknya kuantitas dan kualitas hasil kerja, maupun batas waktu yang ditetapkan atau ditargetkan sebelumnya. Efektivitas juga merupakan suatu yang mampu mencapai hasil yang diinginkan.

Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemanjuran, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang menyangkut tentang keberhasilan pekerjaan suatu organisasi. Efektivitas menurut Richard M. Steers (2016:138), Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila suatu pekerjaan menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2001:7) dalam Tri Arga Putra (2018) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam arti tercapainya suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, jika sarana atau tujuan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka suatu pekerjaan dikatakan tidak efektif. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan)

ouput terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi program atau kegiatan, Menurut Mahmudi (2018:92) dalam Irma dkk (2017). Menurut Mitra (2010:30) dalam Tri Arga Putra (2018) menyatakan bahwa efektivitas adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefenisikan efektivitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektivitas dimaksudkan batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1 Konsep Efektivitas

Efektivitas sebagai suatu kondisi atau keadaan dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Menurut Martoyo, (2007:4) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Gibson, Donnely dan Ivancevich konsep efektivitas terdiri dari dua

pendekatan yaitu pendekatan tujuan dan pendekatan sistem. Dua pendekatan tersebut antara lain : Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam teori sistem, organisasi dipandang sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain. Arus masukan (input) dan keluaran (output) merupakan titik tolak dalam uraian organisasi. Dengan kata lain yang lebih sederhana, organisasi mengambil sumber (input) dari sistem yang lebih luas (lingkungan), memproses sumber ini dan mengembalikannya dalam bentuk yang sudah dirubah (output).

2.1.2 Teori Efektivitas

Menurut Hasibuan (2003:105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia. Terdapat beberapa Indikator dalam pengukuran efektivitas Kinerja Pegawai, antara lain :

- a. Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

- b. Kualitas kerja, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Pemanfaatan Waktu, Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
- d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pemaparan mengenai efektivitas di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah tingkat seberapa jauh keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilann pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan juga kinerja merupakan suatu hasil kerja hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Hasibuan (2001:34) dalam Tri Arga Putra (2018) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya Sinambela, dkk (2012:194). Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Mathis dan Jackson (2012:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja menurut Harsuko (2011:194) dalam Mahendro Sumardjo, dkk (2018) adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*adability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan beberapa teori tersebut di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan pegawai dan perwujudan atas pekerjaan

yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hal tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

2.1.4 Konsep Kinerja

Menurut Wibowo (2014: 7) Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang mengartikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Beberapa ahli juga menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sedangkan Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu.

2.1.5 Pengukuran Kinerja

Adapun pengukuran kinerja pegawai menurut Richard M. Streers adalah:

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecap akan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

2.1.6 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia , “Aparatur Negara” di defenisikan sebgai “alat kelengkapan negara” terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatatlaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

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 pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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. 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.

2.2 Penelitian Relevan

Hasil penelitian terdahulu dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian relevan ini menjadi titik tolak untuk peneliti dalam melakukan penelitian, adapun penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

a) Penelitian Ela Dwi Atika (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Efektivitas Kinerja Klinik Pratama Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Dalam Merehabilitasi Rawat Jalan Pecandu Narkotika”, memiliki persamaan dalam hal tujuan penelitian dengan penelitian ini yaitu ingin mencari kebenaran tentang seberapa jauh keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Namun, perbedaan terdapat pada masalah yang diteliti. Jika penelitian tersebut meneliti pada Klinik Pratama Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yang artinya kepada suatu lingkup dari bagian kecil struktur organisasi dari badan pemerintahan tersebut. Sedangkan penelitian ini meneliti keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di suatu badan pemerintahan yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Adapun hasil dari penelitiannya adalah menunjukkan bahwa kinerja pegawai di klinik pratama dikatakan cukup efektif dikarenakan oleh hambatan-hambatan. Faktor-faktor yang berperan dalam mencapai efektivitas diklinik pratama adalah Pencapaian target, penyesuaian diri, kepuasan kerja dan Tanggung Jawab. Hambatan-hambatan yang ada berupa anggaran yang minim, kurangnya tenaga medis dan kurangnya sarana prasana. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif.

b) Penelitian Yusmaniar (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Efektivitas Rekrutmet pegawai di SPBU Coco Pertamina Retail Medan”, memiliki persamaan dalam hal tujuan penelitian dengan penelitian ini yaitu ingin mencari kebenaran tentang seberapa jauh keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Namun, perbedaan terdapat pada masalah yang diteliti. Jika penelitian tersebut fokus penelitian terhadap Kinerja Bagian Rekrutmen Pegawainya, yang artinya kepada suatu lingkup dari bagian kecil struktur organisasi dari badan pemerintahan tersebut. Sedangkan penelitian ini meneliti keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di suatu badan pemerintahan yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Adapun hasil dari penelitiannya adalah menunjukkan bahwa Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO Pertamina Retail Medan Cukup Efektif. Kendala yang sering dihadapi dalam proses perekrutan missalnya, kandidat (calon pegawai) yang ditetapkan tidak ada namun hanya mendekati kreteria yang dibutuhkan, Kelengkapan pegawai untuk tes penerapan SOP dilapangan seperti topi dan tas belum terpenuhi dan terkadang penerapan SOP dilapangan menimbulkan kerugian bagi operator utama yang mengawasi.

c) Penelitian Indra Sudarman (2021)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan”, memiliki persamaan dalam hal tujuan penelitian dengan penelitian ini yaitu ingin mencari kebenaran tentang seberapa jauh keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Namun, perbedaan terdapat pada masalah yang diteliti. Jika penelitian tersebut fokus penelitian terhadap Kerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik, yang artinya kepada suatu lingkup dari bagian kecil struktur organisasi dari badan pemerintahan tersebut.

d) Penelitian Jurnal Tri Arga Putra (2018)

Jurnal Administrasi Publik Universitas Ria, Volume 5, Edisi 1 Januari-Juni 2018. Dalam penelitiannya yang berjudul “Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi” adapun hasil penelitiannya adalah Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi yang dilihat dari aspek prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan, Tanggung Jawab secara umum sudah dapat dikatakan efektif dan maksimal dalam melaksanakan rencana kerja, karena tujuan dari Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi untuk meningkatkan pelayanan, memberikan pelayanan yang prima, efektif dan efisien suah berhasil. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi antara lain Sumber Daya Manusia (SDM), Saran dan Prasarana, dan kedisiplinan. Jenis metode penelitian yang dilakukan adalah Kualitatif dengan metode deskriptif. Peneliti menggunakan

teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Keterkaitan rencana peneliti dengan hasil penelitian Tri Arga Putra adalah fokus penelitian yang membahas efektivitas kinerja, metode penelitian yang digunakan, perbedaannya adalah teori yang digunakan dan juga *locus* penelitian.

e) Penelitian Jurnal Yeremia Oktavianus Ngaga, Gunthar Riady, Burhanuddin (2019).

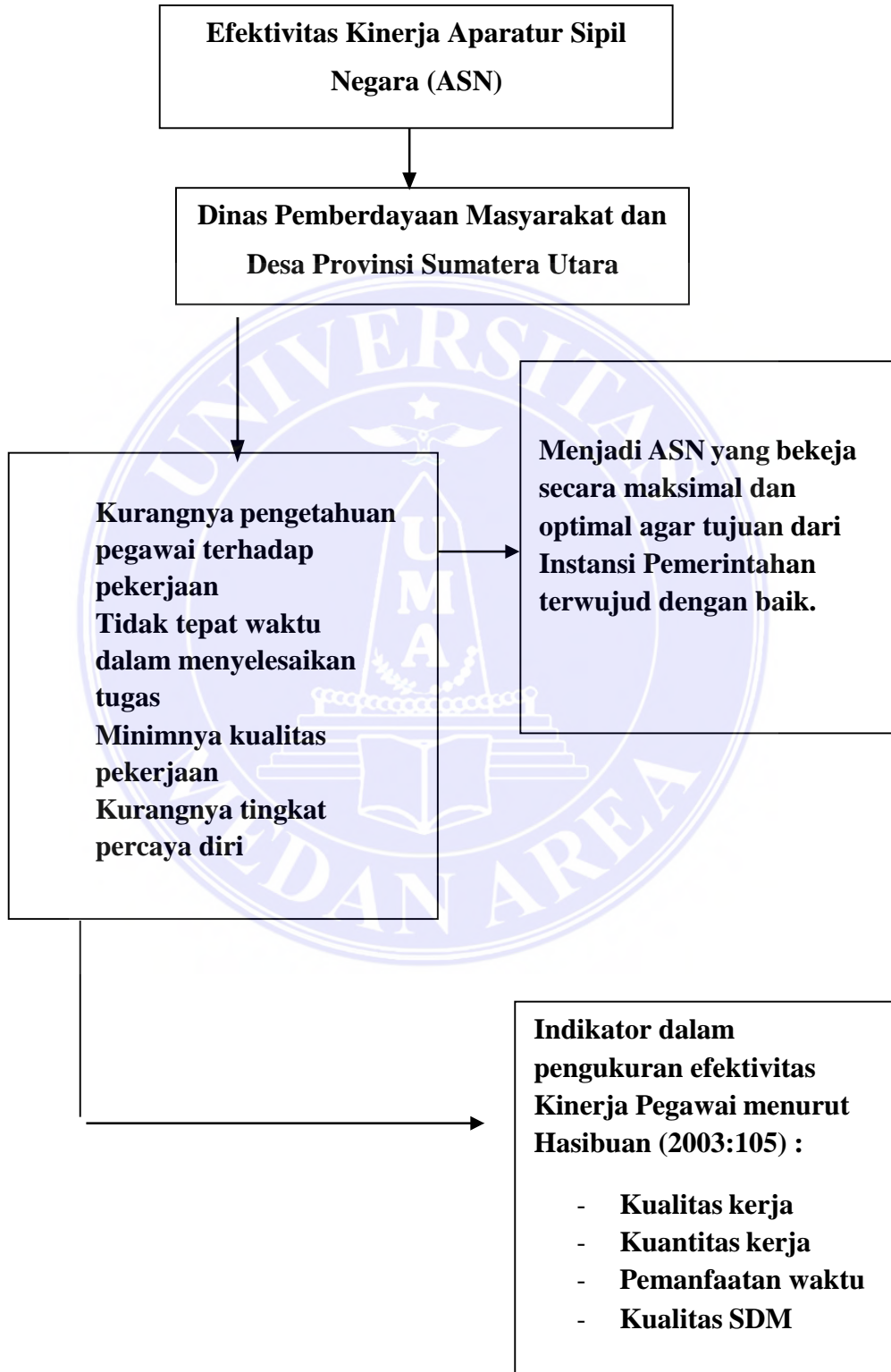
Jurnal Universitas Mulawarman, Volume 7, Nomor 3 Tahun 2019 Hal: 286-295, ISSN: 2337-8662. Dalam penelitiannya yang berjudul “Efektivitas Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa” adapun hasil penelitiannya menunjukkan Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi Kasus Desa Karya Bhakti Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur) belum efektif karena ditemui adanya hambatan yang diakibatkan oleh Aparatur Desa yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Desa. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Keterkaitan rencana peneliti dengan hasil penelitian Jurnal Yeremia Oktavianus Ngaga, Gunthar Riady, Burhanuddin adalah fokus penelitian yang membahas efektivitas kinerja, Sedangkan perbedaannya adalah pada *locus* penelitian dan teori yang digunakan dalam penelitian.

2.3 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2015:91) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berikut ini skema pemikiran untuk mempermudah dalam memahami penelitian yang dikembangkan penulis secara sistematis

Bagan 2.3 Kerangka Pemikiran



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan dengan wawancara, yang kemudian hasil wawancara tersebut diolah menjadi data. Menurut (Sugiyono, 2015:15) menyatakan Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif/kualitatif, dan hal penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Menurut Erickson dalam Sugiyono (2015:22), penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Adapun alasan peneliti menggunakan bentuk penelitian deskriptif kualitatif karena ia bersifat *subjektif* dan *transferability*, karenanya tidak mungkin adanya *generalisasi* dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian dengan jenis ini mampu menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan yang terjadi di lapangan ketika melakukan analisis data untuk memberikan kebenaran dan kejadian-kejadian, fakta dari data yang diperoleh sehingga peneliti dapat memberikan gambaran dengan jelas mengenai seberapa jauh efektivitas kinerja ASN di Dinas tersebut.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, peneliti melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, Jalan Perintis Kemerdekaan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

3.2.2 Waktu Penelitian

Peneliti melakukan pra penelitian dari melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yaitu 28 Juli 2021-28 Agustus 2021. Dan peneliti melanjutnya sejak judul Proposal Skripsi diterima yaitu bulan Oktober 2021 hingga sekarang dalam pengerjaan Proposal Skripsi dan masih meneliti lebih dalam sebagai data informasi. Adapun waktu penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2.2 Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Okt 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Jun 2022	Jul 2022	Agust 2022	Sept 2022
1	Pengajuan Judul												
2	Bimbingan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Data/ Penelitian												
5	Seminar Hasil												
6	Perbaikan Skripsi												
7	Sidang												

3.3 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat dan terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan, atau data-data yang dapat membantu dalam memahami permasalahan yang akan diteliti. Menurut Moleong (2006;132) dalam buku Metodologi Penelitian Kualitatif, “Informan merupakan seseorang yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang dari fenomena yang terjadi dilapangan dalam sebuah penelitian”. Untuk itu adapun yang menjadi informan pada Penelitian ini yaitu:

1. Informan kunci

Informan Kunci adalah seseorang yang tahu dan paham secara keseluruhan tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci memahami kejadian atau fenomena dilapangan secara garis besarnya dan memahami informasi tentang informan utama. Informan Kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara Bapak Dr. Hendra Dermawan Siregar, S.STP, M.SP.

2. Informan Utama

Informan Utama adalah seseorang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang permasalahan yang akan diteliti dan dipelajari. Informan utama dalam penelitian ini yaitu Sekretaris Kepala Dinas yaitu Bapak Drs. Marzuki, M.AP.

3. Informan Tambahan

Informan Tambahan/pendukung merupakan seseorang yang mampu memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam sebuah penelitian kualitatif. Informan tambahan terkadang memberikan informasi yang tidak diberikan oleh informan utama atau informan kunci. Informan Tambahan dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Informan tambahannya yaitu Ibu Kasubag Umum Ibu Ernawati Debora S.Sos, Ibu Silvia Marsinta Tampubolon, S.Sos bagian Analisis Rencana, Ibu Mesia Manurung, S.Sos bagian Pengelola Pemberdayaan Masyarakat, Ibu Rima Handayani Sigalingging, SE, Bagian Pengelola Keuangan dan Pendapatan Desa, Ibu Berliana Simatupang, SE Kasi Pembangunan Sarana dan Prasarana, Bapak Dalian Partomuan Nasution, SE bagian Analisis Pengembangan Ekonomi Pedesaan, Bapak Azwar Caniago, SE bagian Pengelola Data Pemberdayaan Ekonomi Keluarga, dan Ibu Sri Purnama Harahap bagian Pengadministrasi Umum.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis 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. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural

setting). Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Menurut Sugiyono (2015: 308) 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. Untuk memperoleh data dari lapangan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sesuai dengan jenis penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.4.1 Observasi

Observasi ialah pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap gejala – gejala yang diteliti (Usman dan Purnomo,2004). Observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung maupun tidak berlangsung menurut (Sukmadinata,2005).

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2015: 310) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja

berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas. Observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap obyek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi langsung adalah mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subyek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan di dalam situasi buatan yang khusus diadakan. Sedangkan observasi tak langsung adalah mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala subyek yang diselidiki dengan perantara sebuah alat. Pelaksanaannya dapat berlangsung di dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan

3.4.2 Wawancara (interview)

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jwb dalam hubungan tatap-muka, sehingga gerak mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal.

Menurut Sugiyono (2015: 317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Jadi pewawancara sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang lengkap dan rinci.

3.4.3 Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2015: 329).

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan. Sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden. Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen - dokumen. Keuntungan menggunakan dokumentasi ialah biayanya *relative* murah, waktu dan tenaga lebih efisien. Sedangkan kelemahannya ialah data yang diambil dari dokumen

cenderung sudah lama, dan kalau ada yang salah cetak maka peneliti ikut salah pula mengambil datanya. Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi dan wawancara cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama.

3.4.4 Triangulasi Data.

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang seligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilatas data dengan berbagai teknik sumber data. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk menggunakan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama serempak

Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Susan Stainbak dalam Hardani, dkk (2020:156) menyatakan bahwa *the aim is not to determine the truth about some social phenomenon, rather the purpose of triangulation is to increase one'sunderstanding of what ever is being investigated*. Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.

3.5 Teknik Analisis Data

Metode Analisis Data menurut *Miles and Huberman* (1984) dalam Sugiyono (2015: 337-345) antara lain :

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Kegiatan mereduksi data yaitu data mentah yang telah di kumpulkan dari hasil observasi,interview dan dokumentasi diklasifikasikan kemudian diringkas agar mudah untuk dipahami. Mereduksi data berarti merangkum , memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti. Untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya,dan mencarinya bila diperlukan.

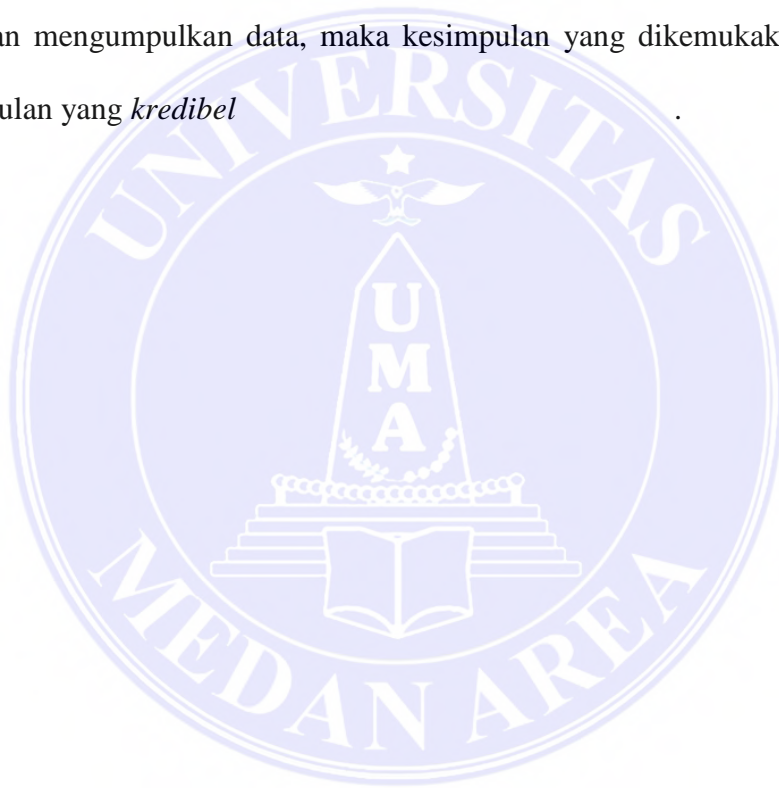
b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini *Milies and Huberman* dalam Sugiyono (2015: 341), menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative tex*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan tex yang bersifat naratif.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja slanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Menurut penulis dalam penelitian ini data display merupakan Langkah kedua setelah mereduksiikan data, yaitu memudahkan penelitian untuk memahami tentang apa-apa sja yang terjadi dilapangan.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing /Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut *miles and Huberman* adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang di temukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *kredibel*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kesimpulan berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap Efektivitas kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara dalam teori Hasibuan adalah sebagai berikut :

Kuantitas kerja yaitu terdapat beberapa dari Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Sumatera Utara yang tidak menguasai teknologi dengan baik seiring dengan perkembangan zaman. Dengan adanya ketimpangan ahli dalam penguasaan teknologinya membuat sedikit banyaknya mengalami penurunan dalam kuantitas kerja disetiap harinya.

Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara masih belum dapat memenuhi semua standart kualitas yang ditentukan jika di ukur dari ketiga aspek yang diatas yaitu ketelitian, Kerapian dan keterkaitan hasil.Pemanfaatan waktu dari segi pemanfaatan waktu, terdapat kendala-kendala yang menyebabkan ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara kurang mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif, salah satu kendalanya yaitu faktor usia yang menyebabkan kesulitan dalam mengoperasikan computer, gadget, mesin-mesin ATK, Dll.

Begitu juga pemanfaatan waktu atau manajemen waktu yang kurang baik dari para ASN saat bekerja dan itu yang menyebabkan para ASN belum dapat konsisten dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab saat bekerja.

Sumber daya manusia yaitu dapat disimpulkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara mengalami kendala di sumber daya manusia yang ada, karena masih ada ditemukan beberapa pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada di dinas tersebut.

Berdasarkan penelitian dan pengamatan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, beberapa indikator yang dapat mengukur efektivitas kerja pegawai menurut teori Efektivitas Hasibuan diantaranya, yaitu Kualitas kerja, kuantitas kerja, Pemanfaatan waktu dan Sumber daya manusia. Dimana keempat indikator ini belum dapat dipenuhi oleh ASN yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, Dikarenakan dari hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan, keseluruhan hasil dari keempat indikator diatas tidak efektif tidak dapat dengan baik dicapai disaat menjadi seorang ASN, dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan hanya seadanya saja mereka berasumsi bahwa kepuasan dalam bekerjanya adalah saat seorang ASN dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan, walau dengan yang tidak begitu maksimal. Hal ini yang menyebabkan ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara kurang efektif dalam bekerja karena tidak memenuhi ketiga indikator diatas.

2. Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara adalah dipengaruhi oleh : Faktor Kepribadian yaitu Perubahan sikap dan perilaku yang berasal dari diri sendiri. terdapat tiga tingkatan dalam perubahan sikap dan perilaku yang dikarenakan faktor kepribadian Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, antara lain : Kurangnya pengetahuan mendalam mengenai internet dan kecanggihan teknologi, Adanya keinginan untuk bebas dari ruangan karena tidak adanya pimpinan di masing-masing bidang dan tugas yang harus cepat untuk diselesaikan, dan Tidak adanya genset atau mesin pengganti listrik saat listrik padam, sehingga cctv kantor padam, dan sinyal hilang menyebabkan pengawasan oleh admin kepegawaian menjadi terhenti. kemudian Faktor Lingkungan yaitu berasal dari segi ekonomi, sosial, dan politik, yang mempengaruhi sikap pelaksana dalam bekerja.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini sehubungan dengan Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara, antara lain :

1. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi persoalan tersebut adalah Ikut serta dan patuh dalam bekerja dengan hati, ikhlas, jujur, dan inovatif agar lebih produktif serta menjadi produktif dan pantas diandalkan sebagai abdi masyarakat dengan pandai memilih lingkup pergaulan dan pertemanan sehingga menjadi kebiasaan dalam hidup dan bertindak di kehidupan sehari-hari.
2. Pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diharapkan lebih memiliki gagasan dan konsistensi dalam menegakkan kinerja Aparatur Sipil Negara.
3. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diharapkan agar memberikan reward terhadap Aparatur Sipil Negara yang berprestasi dan mempunyai kedisiplinan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Gede, I.2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Bali: (UNHI) Press.
- Hardanidkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi* , Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Indra Muda, (2019). *Teori Administrasi Publik*. Medan: Medan Area University Press
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPF
- Moleong, j, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Tangkilisan, 2003. *Teori dan konsep kebijakan publik dalam kebijakan public yang membumi, Konsep, strategi dan kasus*. Yogyakarta: Lukman Offset dan YPAPI..
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Skripsi :

Ela, 2018. "Efektivitas Kinerja Klinik Pratama Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam Merehabilitasi Rawat Jalan Pecandu Narkotika". *Skripsi Program Studi Administrasi Publik: Medan Area*.

Yusmaniar, 2018. "Efektivitas Rekrutmen Pegawai di SPBU Coco Pertamina Retail Medan". *Skripsi Program Studi Administrasi Publik: Medan Area*.

Sudarman, Indra. "Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan". *Skripsi Program Studi Manajemen: Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Jurnal :

Ratnaningsih, (2020). "Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Pada Masyarakat Di Kelurahan Tanah Merah Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda". *Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman*. Vol 8. Nomor 4.

L Muhlisah, dkk (2020) "Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Stain Mandailing Natal Di Masa Pandemi Covid-19". *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol 6 Nomor 1.

Putra A, (2018). "Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi". *Jurnal Administrasi Publik Universitas Ria*, Volume 5, Edisi 1.

Nganga, dkk (2019). "Efektivitas Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa". *Jurnal Universitas Mulawarman*, Volume 7, Nomor 3 Hal: 286-295, ISSN: 2337-8662.

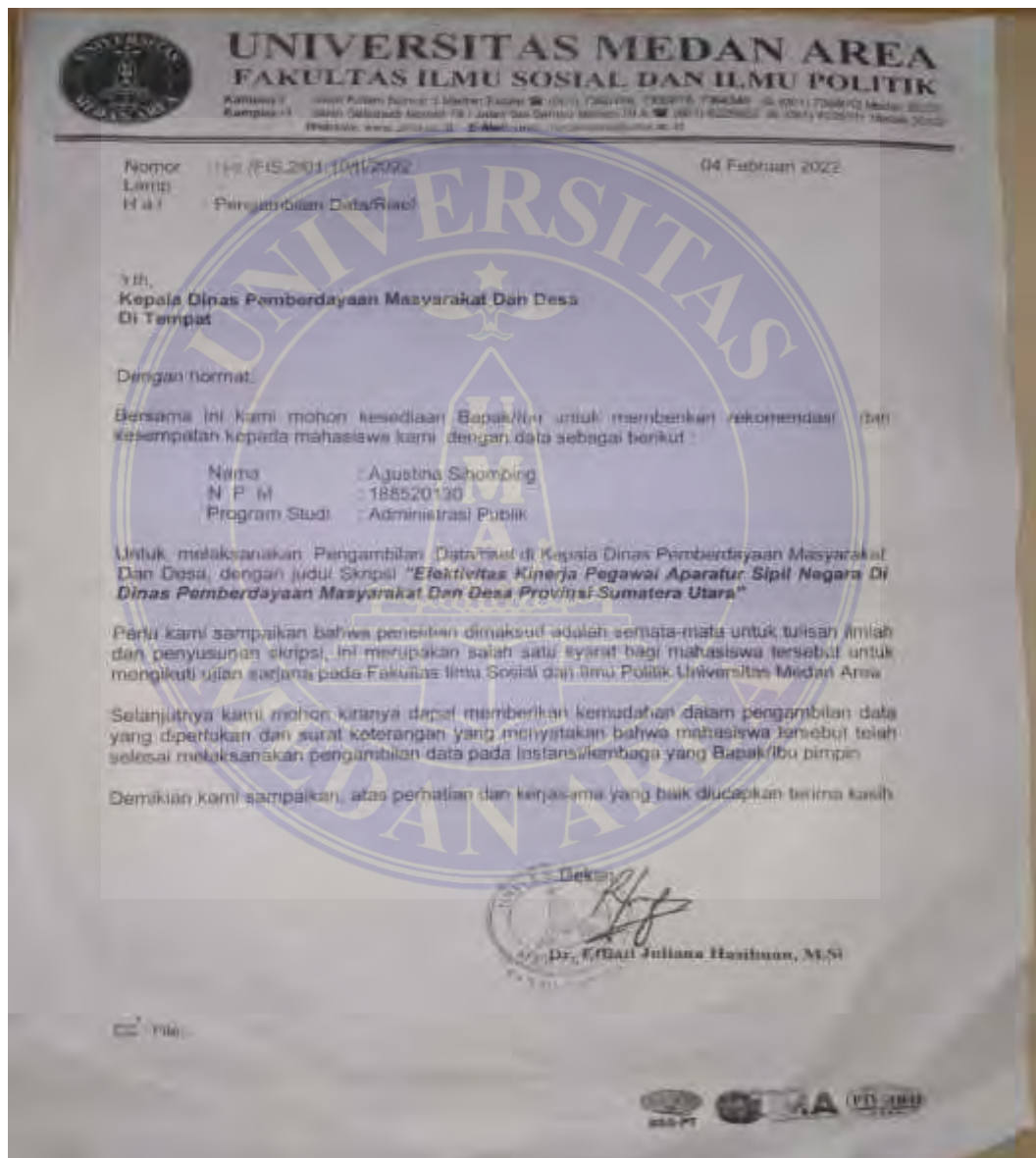
Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

LAMPIRAN

1. Surat izin dari Universitas Medan Area ditujukan kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara untuk pengambilan data/riset.



2. Surat selesai Riset dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara



3. Foto bersama dengan sekretaris dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara



4. Foto bersama Ibu Kassubag umum dan Kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara



5. Foto Bersama dengan Ibu Kasi Pembangunan sarana dan prasarana



6. Foto Bersama dengan Bapak Azwar Caniago, SE, bagian bidang Pengelola Data Pemberdayaan Ekonomi Keluarga



7. Foto Bersama dengan Ibu Mesia Manurung, S.Sos, bagian Pengelola Pemberdayaan Masyarakat.



Lampiran Wawancara

Daftar pertanyaan untuk Informan Kunci dan Informan Utama

Kuantitas Kerja :

1. Apakah ASN di PMD memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi ?
2. Apakah ASN di PMD dalam bekerja mudah menyesuaikan diri untuk kerja dalam berkelompok atau tidak ?
3. Apakah kesepakatan-kesepakatan yang telah dibuat, misalnya dalam berpakaian, dijalankan oleh semua semua ASN dengan baik ?

Kualitas Kerja :

1. Apakah efektivitas kinerja ASN di PMD sudah efektif ?
2. Apakah ASN yang bekerja di PMD, memiliki latar belakang Pendidikan yang sesuai dengan posisi kerjanya ?
3. Apakah ASN yang bekerja di PMD sudah memiliki kemampuan untuk memahami tanggung jawabnya sesuai dengan TUPOKSI ?
4. Apakah kualitas ASN yang bekerja di PMD jika dilihat dari SDM sudah cukup atau perlu ada pengembangan SDM ?

Pemanfaatan Waktu :

1. Apakah ASN di PMD sudah disiplin dalam ketepatan waktu, baik masuk ke kantor atau izin tidak masuk kantor?
2. Apakah ASN di PMD sudah disiplin dalam melaksanakan tugasnya ?

Sumber daya manusia :

1. Berapa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pelatihan-pelatihan peningkatan kualitas SDM?
3. Adakah reward / penghargaan untuk Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang baik?

Daftar pertanyaan untuk Informan tambahan

1. Apakah anda nyaman dengan situasi tempat anda bekerja ?
2. Apakah ada komunikasi antar pegawai dalam hal pekerjaan yang akan dikerjakan?
3. Apakah anda bisa menjaga komunikasi dan kerjasama sesama pegawai selama bekerja disini?
4. Apakah selalu ada orientasi dari atasan tentang tugas yang akan dikerjakan?
5. Dapatkah anda mengoperasikan komputer dengan baik?
6. Apakah anda hadir dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan?
7. Pernahkah anda tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas atau bolos kerja?
8. Apakah anda memiliki hubungan kerja sama antara atasan dan sesama pegawai?
9. Selalukah anda punya ide-ide untuk memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas?
10. Apakah kinerja anda di PMD sudah baik?
11. Apakah efektivitas kinerja ASN di PMD sudah efektif?

63

turnitin Similarity Report ID: oid:29477-22364700

18% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database
- 0% Publications database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Source	Similarity
1	repository.uma.ac.id (Internet)	4%
2	core.ac.uk (Internet)	4%
3	repositori.usu.ac.id (Internet)	3%
4	imadrasah.blogspot.com (Internet)	2%
5	yunitaardha.blogspot.com (Internet)	1%
6	scribd.com (Internet)	<1%
7	Repository.Uma.Ac.Id (Internet)	<1%
8	docplayer.info (Internet)	<1%
9	e-sakip.kaltaraprov.go.id (Internet)	<1%
10	repository.ummat.ac.id (Internet)	<1%
11	repository.usd.ac.id (Internet)	<1%

Sources overview

turnitin Similarity Report ID: oid:29477-22364700

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