

## EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DESA KONDANGJAYA

Natalia Aryati<sup>1</sup>, Hanny Purnamasari<sup>2</sup>, Indra Aditya<sup>3</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

E-mail: [2110631180027@student.unsika.ac.id](mailto:2110631180027@student.unsika.ac.id)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

*Penelitian ini mengkaji efektivitas yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Desa Kondangjaya. Penelitian ini memiliki tujuan Untuk mengathui Efektivitas kinerja Pegawai di Desa Kondangjaya Dalam Pelayanan Publik. Dalam mengukur Efektivitas Kinerja Pegawai Desa Kondangjaya menggunakan Teori Richard dan M.Steers yaitu Unsur Menyesuaikan Diri, Unsur Prestasi kerja dan Unsur Kepuasan Kerja. Metode yang di gunakan Dalam riset ini adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Desa kondangjaya Secara keseluruhan cukup baik, dan penerapannya dalam pekerjaan dapat dianggap berhasil, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. dalamPengoptimalan kinerja pegawai serta Fasilitas yang memadai. dengan begitu dapat mengefektifkan kinerja pegawai yang ada di Desa Kondangjaya.*

**Kata Kunci:** *Efektivitas, Kinerja Pegawai, Teori Richard*

### ABSTRACT

*This research examines effectiveness related to employee performance in Kondangjaya Village. This research aims to determine the effectiveness of employee performance in Kondangjaya Village in public services. In measuring the effectiveness of employee performance in Kondangjaya Village, Richard and M. Steers' theory is used, namely elements of self-adaptation, elements of work performance and elements of job satisfaction. The method used in this research is qualitative, with data collection techniques through observation, interviews and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research results show that the effectiveness of employee performance in public services in Kondangjaya Village is quite good overall, and its application in work can be considered successful, but there are still several aspects that need to be improved. in optimizing employee performance and adequate facilities. In this way, the performance of employees in Kondangjaya Village can be made more effective.*

**Keywords:** *Effectiveness, Employee Performance, Richard's Theory*

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan mutu sumber daya manusia pegawai menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Arah pengembangan kualitas sumber daya Pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, sumber daya pegawai yang berkualitas tinggi akan menghasilkan komitmen yang kuat selama menyelesaikan tugas rutin sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi tersendiri dari pegawai.

Pada dasarnya ada dua cara untuk mendekati topik pengembangan sumber daya manusia: kuantitas dan kualitas. Kuantitas dan jumlah sumber daya manusia saling terkait. Di sisi lain, organisasi dapat mengalami kerugian jika kuantitas tidak diimbangi dengan kualitas yang tinggi. Sementara itu, Kualitas sumber daya manusia yang mencakup atribut fisik dan nonfisik seperti kecerdasan dan mentalitas merupakan salah satu komponen kualitas. Karenanya pengembangan sumber daya manusia menjadi syarat utama untuk mempercepat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi apa pun. Kemampuan kerja, berpikir kritis, dan keterampilan merupakan contoh komponen nonfisik (atau kualitas nonfisik) sumber daya manusia (SDM), sebagaimana karakteristik fisik (atau kualitas fisik). Oleh karena itu, faktor-

faktor ini dapat menjadi fokus upaya penguatan sumber daya manusia.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai ilmu atau pendekatan untuk mengelola hubungan dan peranan sumber daya individu secara efektif dan efisien, serta memanfaatkannya sebaik-baiknya guna mencapai tujuan bersama dari bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat luas.

Efektivitas merujuk pada tingkat kesuksesan yang diraih individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dedikasi, dan pengelolaan waktu. Sementara itu, “menurut Suntoro dalam (Nawawi, 2015)”, kinerja adalah “Hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.”

Kinerja dalam organisasi mencerminkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi berhasil dicapai atau tidak. Para atasan atau manajer seringkali hanya memperhatikan masalah ketika situasinya sudah sangat kritis atau segala sesuatunya menjadi kacau. Seringkali, manajer tidak menyadari sejauh mana penurunan kinerja terjadi hingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis serius. Kesalahan mendalam dalam organisasi dapat mengakibatkan pengabaian terhadap tanda-tanda peringatan terkait penurunan kinerja.

Kinerja pegawai adalah faktor krusial dalam mengevaluasi pencapaian tujuan, karena organisasi berupaya menjamin keberhasilan dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh kantor untuk alasan administratif dan pertumbuhan profesional.. Secara administratif, penilaian kinerja digunakan oleh instansi pemerintah sebagai pedoman atau tolok ukur dalam pengambilan keputusan mengenai kondisi kerja pegawai, seperti yang berkaitan dengan penghargaan, promosi, pemutusan hubungan kerja, atau gaji.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, dipaparkan bahwa “Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja”. Selanjutnya, dituliskan juga mengenai definis penilaian prestasi kerja “merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap tugas jabatan”. Jika dilihat Pegawai atau Perangkat di Desa Kondangjaya memiliki Latar Belakang pendidikan rata-rata SMA/SMK/sederajat dan sampai Keperguruan Tinggi yakni Kepala Desa Kondangjaya, Domisili

Perangkat Desa Kondangjaya berasal dari Kondangjaya itu sendiri atau merupakan masyarakat Desa Kondangjaya.

Saat ini, kinerja pegawai umumnya belum memuaskan, terlihat dari perilaku pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Masih terdapat pegawai yang bekerja sembarangan dan tidak mematuhi jadwal. Fenomena ini memerlukan Perhatian khusus dari pihak pimpinan kantor, yang perlu menunjukkan Sifat kepemimpinan untuk membimbing bawahan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. (Khaeri, Akib, Darwis, 2019).

Berdasarkan survei lapangan ke Desa Kondangjaya, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang bahwa kinerja pemerintah desa dalam menyelenggarakan pelayanan masih lemah, hal ini dapat diketahui dari indikasi permasalahan di desa yaitu Kecepatan respon pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi yang masih mengandalkan pada tarif yang dikeluarkan oleh masyarakat, Beberapa pegawai menunjukkan Kurangnya keramahan dalam melayani masyarakat dan adanya aktivitas lain yang dilakukan selama jam kerja tentunya berdampak pada efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas, Untuk menilai efektivitas kinerja pemerintah desa pada pelayanan publik di Desa Kondangjaya, penulis mengacu pada penilaian

terhadap tingkat penyesuaian diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Efektivitas Kinerja**

Efektivitas kerja adalah ukuran kapasitas organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan operasi, aktivitas, proyek, atau misinya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan untuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hubungan antara tujuan dan hasil disebut sebagai efektivitas kerja; semakin banyak organisasi, program, atau aktivitas berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif organisasi, program, atau aktivitas tersebut. Efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil telah tercapai.

Sementara efisiensi lebih berfokus pada cara mencapai hasil tersebut dengan membandingkan masukan dan keluaran, efektivitas berfokus pada hasil yang diperoleh. Jika suatu organisasi secara konsisten berupaya menjamin bahwa anggotanya dapat bekerja dengan baik, maka organisasi tersebut dianggap efektif. Tindakan melakukan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan disebut sebagai efektivitas kerja. "Mahmudi (2005)" mendefinisikan efektivitas kerja sebagai hubungan antara tujuan dan hasil. Keberhasilan suatu organisasi, program, atau kegiatan berkorelasi langsung dengan kontribusi output-nya terhadap pencapaian tujuan. "Rizky (2011)" mendefinisikan efektivitas kerja sebagai metrik yang menunjukkan seberapa

baik tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Efektivitas kerja, menurut "Robbins (2003)," adalah kapasitas untuk memilih atau melaksanakan tindakan yang paling tepat dan benar serta memberikan keuntungan dengan segera. Teknik pengukuran efektivitas kerja meliputi aspek kepuasan kerja, kinerja kerja, dan fleksibilitas, menurut Richard dan M. Steers.

a. Kemampuan menyesuaikan diri: Keterbatasan kemampuan manusia dalam berbagai aspek mengakibatkan individu tidak dapat memenuhi kebutuhannya tanpa kolaborasi dengan pihak lain. Menurut Richard M. Steers, kolaborasi dalam mencapai tujuan sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Setiap karyawan di perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan rekan satu tim dan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kemampuan beradaptasi ini diterapkan secara efektif, tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini bergantung pada bakat, latar belakang, komitmen, dan kemampuan mereka dalam mengelola waktu secara efektif. 94 (Hasibuan, 2001)."Berdasarkan pandangan ini, dapat ditentukan bahwa karyawan memiliki kemampuan, pengalaman,

dedikasi, dan manajemen waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas mereka.

c. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa nyaman dengan peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Ini mencakup tingkat kepuasan setiap orang terhadap manfaat yang mereka terima dari berbagai aspek lingkungan kerja dan perusahaan tempat mereka bekerja.

## **2. Pengertian Pegawai**

Karyawan adalah orang yang bekerja untuk suatu pemberi kerja berdasarkan ketentuan kontrak kerja tertulis atau lisan untuk melakukan tugas tertentu yang terkait dengan suatu pekerjaan atau kegiatan.. Mereka menerima kompensasi yang dikirimkan

secara berkala. Mereka menerima penyelesaian yang bergantung pada pemenuhan kerangka waktu tertentu, penyelesaian tugas, atau persyaratan lain yang ditetapkan pemberi kerja; ini juga berlaku bagi mereka yang memegang jabatan di organisasi pemerintah.

“Menurut Robbins (Perilaku Organisasi, edisi 10: 2006), pegawai adalah individu yang bekerja untuk pemberi kerja, baik dalam status pegawai tetap maupun tidak tetap, berdasarkan kesepakatan kerja yang dapat berupa perjanjian tertulis atau lisan, untuk menjalankan tugas dalam posisi atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.”

## **METODE**

Karena penelitian ini menggunakan metode kualitatif, informasi yang dikumpulkan berasal dari catatan lapangan, wawancara, dokumen pemerintah, dan dokumen pribadi, bukan dari angka atau statistik. Menurut Basrowi dan Suwandi (2008), "penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk ucapan atau tulisan serta perilaku orang-orang yang diamati." Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Kondangjaya pada tanggal 11 Oktober 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kinerja pegawai di Desa Kondangjaya dalam pelayanan publik..

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif. Sugiyono menjelaskan bahwa "penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai dari variabel independen, baik satu atau lebih, tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkan variabel-variabel tersebut." Dengan menggunakan jenis penelitian ini, akan dapat dijelaskan secara rinci tentang efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Desa Kondangjaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pengambil kebijakan untuk meninjau kembali dan memperbaiki kebijakan yang telah diambil dan diimplementasikan. Data

yang digunakan mencakup data primer yang diperoleh langsung dari masyarakat dan aparatur Desa Kondangjaya melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data sekunder meliputi publikasi yang relevan dengan subjek ini, seperti tesis, disertasi, artikel, jurnal, dan situs web. Sementara teknik analisis data melibatkan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan, teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilangsungkan di Desa Kondangjaya, yang terletak di Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang. Desa Kondangjaya memiliki luas sekitar 2,44 km<sup>2</sup>, yang merupakan sekitar 13 persen dari total luas Kecamatan Karawang Timur. Penelitian dilakukan dengan cara wawancara bersama pemerintah desa Kondangjaya dan masyarakat setempat mengenai kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan.

Tugas pokok dan fungsi Desa Kondangjaya mencakup penyelenggaraan pemerintahan desa, yang terdiri atas susunan pemerintahan, perumusan peraturan desa, penanganan masalah pertanian, pemeliharaan kerukunan dan kesejahteraan, pertahanan masyarakat, pengendalian jumlah penduduk, serta pengaturan dan administrasi wilayah.. Desa Kondangjaya menyediakan layanan

yang meliputi barang publik, jasa publik, dan administrasi.

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Kondangjaya, efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik dapat diukur menggunakan tiga dimensi menurut teori “Richard dan M. Steers (1980:192)”, yaitu:

### **1. Unsur Kemampuan Menyesuaikan Diri**

Kemampuan beradaptasi karyawan mengacu pada kapasitas mereka untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja mereka. dalam Melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Evaluasi terhadap kemampuan beradaptasi pegawai melibatkan perhatian terhadap situasi, penciptaan komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk membangun kerjasama yang baik. Faktor utama keberhasilan organisasi terletak pada kerjasama dalam mencapai tujuan. Setiap anggota organisasi diharapkan dapat beradaptasi dengan rekan kerja serta tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam lingkungan kerja di Desa Kondangjaya sikap dan perilaku pegawai sudah cukup baik, dikarenakan pegawai desa kondangjaya berasal dan berdomisili dari desa kondangjaya itu sendiri, hal tersebut di karenakan pegawai desa kondangjaya harus mengetahui tentang kondisional desa, karakteristik desa secara agama, budaya, adat dan kultur desa kondangjaya agar dalam pelaksanaan pekerjaanya berjalan secara optimal. Pegawai desa kondangjaya dalam

pelaksanaannya sudah sesuai dengan tupoksi desa kondangjaya, Interaksi sesama pegawai desa kondangjaya berjalan dengan baik hal tersebut dapat mengoptimalkan dalam melaksanakan pekerjaan di desa kondangjaya.

Di sisi lain, dalam sistem absen di Desa Kondangjaya masih bersifat manual, Beberapa pegawai menunjukkan Kurangnya keramahan dalam melayani masyarakat dan adanya aktivitas lain yang dilakukan selama jam kerja dan masih terdapat sistem tarif dalam melakukan pelayanan publik.

## **2. Unsur Prestasi Kerja**

Istilah prestasi kerja seringkali terdengar dan penting bagi bisnis atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan di tempat kerja sangat penting untuk mencapai hasil terbaik bagi individu dan bisnis. Kinerja kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan berbagai sasaran, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja mengukur pencapaian karyawan dengan membandingkannya terhadap standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan.

Prestasi kerja merupakan output yang diperoleh individu dari pelaksanaan tugas yang diberikan, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan pengelolaan waktu. Dengan keterampilan, pengalaman, dan dedikasi serta

manajemen waktu yang baik, pegawai dapat Menjalankan Amanah yang disampaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Karakteristik pribadi dan pandangan pegawai terhadap perannya dalam pekerjaan mempengaruhi kualitas hasil kerjanya. Hal ini mencakup penilaian terhadap kuantitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang baik, yang didapatkan dari pegawai sesuai dengan kewajiban yang diberikan, dan berkontribusi pada pencapaian hasil yang baik. Semua faktor ini merupakan bagian dari unsur prestasi kerja.

Dalam elemen prestasi kerja di Desa Kondangjaya belum ada standarisasi dalam melakukan pekerjaan, penilaian prestasi kerja terhadap pegawai di Desa Kondangjaya hanya kepala desa saja yang dapat melakukan penilaian tersebut. Disisi lain, dengan tidak adanya SKP (Surat kinerja pegawai) atau Standarisasi kerja dapat membuat pegawai merasa sedikit acuh dengan pekerjaannya, seperti melakukan aktivitas lain di kegiatan jam kerja dan berkeja dengan monoton karena tidak ada motivasi untuk lebih semangat meningkatkan pekerjaannya.

## **3. Unsur Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan seseorang terhadap ketenangan yang diberikan oleh beberapa aspek lingkungan kerja dan perusahaan tempat mereka bekerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Ukuran kepuasan kerja di antara karyawan menurut Richard dan M Streets adalah:

- a. Pokok pekerjaan: mencakup pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan yang sebenarnya serta berfungsi sebagai pengawasan terhadap pekerjaan tersebut.
- b. Pengawasan dan pembinaan : Keadilan dalam pemberian tugas manajerial oleh atasan sesuai dengan kompetensi.
- c. Struktur Organisasi dan Pengelolaan: Dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- d. Kesempatan untuk berkembang : Dalam hal ini, setiap Pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan mengembangkan keterampilan mereka selama bekerja.
- e. Kompensasi dan aspek keuangan lainnya: Gaji yang lebih tinggi bisa menimbulkan ketidakpuasan, dan jarang seseorang mengungkapkan kepuasan kerja hanya berdasarkan jumlah uang yang diterimanya. Kepuasan kerja lebih berkaitan dengan seberapa menyenangkannya seseorang merasakan peran atau pekerjaan mereka dalam organisasi. Tingkat kepuasan seseorang terkait dengan seberapa adil mereka merasa mendapatkan imbalan dari berbagai aspek kondisi pekerjaan dan organisasi di tempat mereka bekerja. Suatu cara dari pegawai dalam Menghadapi pekerjaannya dengan cara menggeneralisasi sikap terhadap pekerjaan berdasarkan berbagai aspek yang berbeda dari tugas-tugasnya. Salah satu aspek

dari kepuasan dalam bekerja adalah, misalnya, kondisi emosional baik emosi positif maupun negatif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman yang diperoleh.

Dalam kepuasan kerja di desa kondangjaya, para pegawai desa kondang jaya menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman, pendapat mereka bahwa beban masalah alamiah dapat terselesaikan dan hal tersebut di jadikan pengalaman, Disisi lain, pegawai desa kondangjaya hanya terdapat 6 pegawai yang terdiri dari 2 kasie, 3 kaur dan 1 sekertaris desa. Pegawai desa kondangjaya merasa tidak puas terhadap upah atau gaji yang di berikan karena beban pekerjaan yang di berikan tidak sesuai dengan upah atau gaji yang di berikan, masyarakat yang datang ke desa kondangjaya tidak menentu perharinya karena setiap masyarakat tidak semua setiap hari mempunyai keperluan di Desa, pegawai desa kewalahan saat melayani masyarakat saat Desa ramai yaitu Saat ada Bantuan sosial dan Bencana alam, untuk memenuhi kebutuhan yang di perlukan para pegawai desa kondangjaya rata-rata mempunyai usaha lain, menjadi perangkat desa di Desa Kondangjaya merupakan bentuk pengabdian terhadap masyarakat.

### **Faktor Penghambat Efektivitas Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa faktor penghambat Efektivitas Kinerja Pegawai di Desa Kondangjaya

yaitu, kurangnya fasilitas di Desa kondangjaya, seperti absen yang masih bersifat manual, belum berjalan nya pelayanan berbasis online yaitu website sehingga menimbulkan patologi birokrasi dalam pelayanan, kurangnya ramah pegawai desa dalam melayani masyarakat, belum ada standarisasi kerja atau penilaian prestasi kerja, kurangnya pegawai desa dalam melayani masyarakat, dan ketidakpuasan pegawai mengenai upah yang di berikan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan.

#### **Faktor Pendukung Efektivitas Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa faktor pendukung Efektivitas Kinerja Pegawai di Desa Kondangjaya yaitu, pegawai desa kondangjaya berasal dan berdomisili dari desa kondangjaya itu sendiri, hal tersebut di karenakan pegawai desa kondangjaya harus mengetahui tentang kondisional desa, karakteristik desa secara agama, budaya, adat dan kultur desa kondangjaya agar dalam pelaksanaan pekerjaannya berjalan secara optimal. Pegawai desa kondangjaya dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan tupoksi desa kondangjaya, Interaksi sesama pegawai desa kondangjaya berjalan dengan baik dan para pegawai desa kondang jaya menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman, pendapat mereka bahwa beban masalah alamiah dapat terselesaikan dan hal tersebut di jadikan pengalaman hal tersebut dapat mengoptimalkan dalam

melaksanakan pekerjaan di desa kondangjaya.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Desa kondangjaya cukup baik, Penerapan dalam pekerjaan dapat dianggap berhasil, tetapi masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, sehingga efektivitasnya belum sepenuhnya terwujud.. Hal ini dapat dilihat dari 3 dimensi dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai. Pertama, dimensi Kemampuan menyesuaikan diri berkaitan dengan sistem absen di Desa Kondangjaya masih bersifat manual, ada beberapa Kurangnya keramahan dalam melayani masyarakat dan adanya aktivitas lain yang dilakukan selama jam kerja dan masih terdapat sistem tarif dalam melakukan pelayanan publik. Kedua, dimensi Prestasi kerja berkaitan dengan penilaian Kinerja pegawai, Desa Kondangjaya belum memiliki standarisasi penilaian kerja. Ketiga, dimensi kepuasan kerja berkaitan dengan kepuasan pegawai desa mengenai upah yang di berikan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan. Karena itu diharapkan bahwa pegawai Desa Kondangjaya meningkatkan Eektifitas pelayanan publik yang akan di berikan kepada masyarakat Demikian tulisan hasil penelitian ini, Semoga Memberikan

manfaat dalam Pembangun  
Pemerintahan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi & Suwandi. 2008. Memahami penelitian Kualitatif. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Khaeri, N., Akib, H., & Darwis, M. (2019). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. <http://eprints.unm.ac.id/15199/1/JURNAL.pdf>
- Mirwanto, M., & Faridah, I. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. *Jurnal STIA Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality*, 8(2), 69–74. Retrieved from <https://jurnal.stiabengkulu.ac.id/index.php/jsb/article/view/38>
- Muchlisin Riadi. 2020. Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi). Di akses 17 Oktober 2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>
- Jagad.id. 2023. Pengertian Pegawai: Arti, Tipe, Jenis Keuntungan Dan Sanksi. Diakses 17 Oktober 2023, dari <https://jagad.id/pengertian-pegawai/>
- Data, T. P. Observasi. Wawancara, Angket dan Tes. <http://repository.radenfatah.ac.id/19767/3/3.pdf>
- Mustapa, I. A., Hasbullah, H., & Aksan, S. C. (2019). Efektivitas kinerja pegawai bidang informasi dan mutasi pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kota Palu. *Katalogis*, 8(2), 124-132.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono. 2014. Metode penelitian Administrasi. Cetakan Ke-22. Bandung: Alfabeta
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja :Kencana
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Zainuddin, Z. (2024). Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu. *PARADIGMA: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1-17.
- Purwani Setyaningrum, Retno and Soelistya, Djoko and Desembrianita, Eva and Noor, Asmirin and Salamah, Umi (2022) Buku Ajar : Evaluasi Kinerja. Nizamia Learning Center, Sidoarjo. ISBN 978-623-265-781-6

- Fachruzzaman, F., & Yumiati, Y. (2022). Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 319-329
- Rambe, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Patumbak Kabupaten Deli Serdang. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(2), 144-152.
- Baharuddin, A., Asma, A., & Niswaty, R. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang. *Ad'ministrare*, 4(1), 1-6.
- Wawancara dengan Pegawai dan Masyarakat Desa Kondangjaya
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen:kencana*.
- Khatijah Khamzah. S. 2015. Pengaruh sifat-sifat kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Tallo Kota Makassar
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : Jakarta Bumi Aksara