

**EFEKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL DAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Oleh**

**ISNIA MERANTI  
H. JAMHUR POTI  
ALFIANDRI**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI  
TANJUNGPINANG  
2016**

## **SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa yang disebut dibawah ini :

Nama : ISNIA MERANTI  
NIM : 110563201175  
Jurusan/ Prodi : Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Jl. Teladan No. 107, Tanjungpinang  
Nomor Telp : 0856 666 7767  
Email : isnia\_meranti@yahoo.com  
Judul Naskah : EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Menyatakan bahwa judul tersebut sudah sesuai dengan aturan tata tulis naskah ilmiah dan untuk dapat diterbitkan.

Tanjungpinang, 1 September 2016  
Yang menyatakan,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

H. JAMHUR POTI, M.Si  
NIDN. 1010016404

ALFIANDRI, M.Si  
NIDN. 1018088004

# **EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**ISNIA MERANTI  
H. JAMHUR POTI  
ALFIANDRI**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Maritim Raja Ali Haji

## **ABSTRAK**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan pokok untuk melaksanakan urusan otonomi daerah di bidang administrasi kependudukan di skala provinsi. Secara umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau meskipun tidak langsung ke masyarakat tetapi fungsi koordinasi dan pembinaan yang berkaitan dalam penataan dan penerbitan administrasi kependudukan terutama dalam rangka tertib administrasi kependudukan dan diperolehnya data penduduk yang valid dan akurat. Tujuan penelitian ini melihat bagaimana efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau.

Dalam penelitian ini melihat konsep mengukur efektivitas kerja dikemukakan oleh beberapa pendapat ahli yaitu Ibrahim, Campel dan Steers. Informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan pertimbangan orang yang dianggap mengetahui permasalahan. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang dengan 1 orang sebagai Informan kunci (*Key Informan*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis secara deskriptif kualitatif, yakni penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan memaparkan nilai variabel mandiri yang ditemukan di lapangan, tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah mempunyai efektivitas kerja dilihat dari kerjasama sudah terjalin sebagai rekan kerja yang saling membutuhkan. Prestasi kerja dilihat dari hasil kerja yang sudah sesuai dengan harapan dan jarang terjadi kesalahan yang sama. Tanggungjawab sudah dapat dilihat dengan pegawai melaksanakan tugas sudah sesuai pokok dan fungsinya dan pembagian kerja dilihat dari kepala dinas sudah merata dan memperhatikan kemampuan bawahannya dalam memberikan tugas agar pelaksanaannya tidak ada hambatan. Motivasi yang tinggi terlihat dari pegawai bekerja dengan ikhlas walaupun tidak ada *reward*. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat pegawai trampil dalam menggunakan komputer, dan menjadi keharusan mereka karena dalam pengerjaan sehari-hari menggunakan komputer seperti mengetik. Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari atasan sudah memberikan umpan balik dan penilaian langsung dengan menegur bawahan dan memberi masukan serta bertukar pendapat. Disiplin pegawai sudah baik tetapi masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai kesadaran mematuhi peraturan contohnya jam masuk kantor dan jam pulang kerja. Dalam pengembangan sumber daya manusia tidak ada pelatihan khusus untuk meningkatkan kualitas pegawai dan untuk mengembangkan potensi diri.

Kata kunci : Efektivitas, Pegawai, Kerja

## ABSTRACT

*Office of Population and Civil Registration Archipelago Province of Riau is one of government agency that has the principal duty and to carry out the affairs of regional autonomy in the field of population administration scaled province. The purpose of this study to see how effectiveness of employee Office of Population and Civil Registration Archipelago Province of Riau. Generally Office of Population and Civil Registration Archipelago Province of Riau although not directly to the public but functions of coordination and guidance relating to the structuring and publishing administration of population, especially in the context of the orderly administration of population and obtaining population data are valid and accurate.*

*In this study look at the concept of measuring the effectiveness of work proposed by some expert that Ibrahim, Campel and Stress. Informant in this study using purposive sampling with consideration of people deemed to know the problem. Informant in this study were five people with one man as key informants. Data analysis technique used in this study is a qualitative descriptive analysis technique. The studies conducted to determine and explain the value of independent variables found the field without comparing or linking to another variables.*

*From research conducted by the researchers showed that civil servants population and civil registration already have work effectiveness seen from cooperation already established as partners who need each other. Job performance seen from the work which has been in line with expectations and the same mistakes are. Responsibility can already be seen by officers carrying out tasks according to their duties and functions, and division of labor seen from head office has been uneven and capability of its employees in giving the tasks is not an for the implementation barriers. Highly motivated views of employees work with sincerity even though no reward. The quality of human resources can be seen from employees already providing feedback and ratings directly chiding subordinates and provide input as well exchange opinions. Discipline much better good but still some employee does not have the awareness comply with regulations such as the office hours and home office work. In the development of human resources is not special training to improve the quality of employees and to develop their potential.*

*Key words : effectiveness, Government employees, Work*

## A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh berbagai potensi yang ada dan secara langsung memberikan pengaruhnya bagi proses kegiatan yang dilaksanakan. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi.

Fasilitas yang canggih dan lengkap belum menjamin keberhasilan suatu organisasi tanpa diimbangi kualitas sumber daya manusia yang memanfaatkan fasilitas tersebut, pada dasarnya sebuah instansi swasta maupun pemerintah mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mau giat bekerja dan berkeinginan mencapai efektivitas kerja.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang strategik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal

dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2010:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Menurut Sugeng dalam Sutrisno (2010:1) “kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan yang profesional”. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggungjawab dan tugasnya masing-masing secara lebih efektif, efisien, dan produktivitas.

Pengembangan sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan,

baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Organisasi harus memerhatikan *skill*, *knowledge*, dan *ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Singodimedjo (Sutrisno, 2010: 62)).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain).

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Mereka dituntut agar mengusahakan bentuk tingkah laku yang spontan dan inovatif. Apabila pegawai bekerja secara produktif dan memperbesar serta mempelancar tercapainya tujuan organisasi, maka efektivitas kerja akan meningkat.

Konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Semakin banyak rencana yang dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu organisasi pemerintah maupun swasta sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Salah satu organisasi pemerintah adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan pokok untuk melaksanakan urusan otonomi daerah di bidang administrasi kependudukan diskala provinsi. Penjabaran tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berpedoman pada Peraturan Gubernur Nomor 20 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Dinas Daerah Provinsi Kepulauan Riau pasal 257, dimana tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Tugas

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan catatan sipil sesuai dengan lingkuptugasnya.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud di atas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- b. Pengelolaan kegiatan kesekretariat, meliputi perencanaan dan evaluasi, keuangan, umum dan kepegawaian;
- c. Perumusan kebijakan teknis, fasilitas, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pendaftaran kependudukan;
- d. Perumusan kebijakan teknis, failitas, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pencatatan sipil;
- e. Perumusan kebijakan teknis, failitas, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pengelolaan informasi administrasi penduduk;
- f. Perumusan kebijakan teknis, failitas, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang penyerasian kebijakan dan pendayagunaan data kependudukan;
- g. Penyelenggaraan pengawasan, pembinaan, fasilitas dan pengendalian di bidang kependudukan dan catatan sipil kabupaten/ kota;
- h. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkup tugasnya;
- i. Pelaksanaan tugas lain di bidang kependudukan dan catatan sipil yang diserahkan oleh Gubernur

Secara umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau meskipun tidak langsung ke masyarakat tetapi fungsi koordinasi dan pembinaan yang berkaitan dalam penataan dan penerbitan administrasi kependudukan terutama dalam rangka tertib administrasi kependudukan dan diperolehnya data penduduk yang valid dan akurat. Data yang valid dan akurat sangat penting karena demi keabsahan dan kepastian hukum maka pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riausebagai pelaksana perlu didukung oleh aparatur birokrasi harus yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi, berkemampuan soialisasi untuk bekerja dengan orang lain, bertanggungjawab atas pekerjaannya serta menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, disiplin, professional, terampil dan terbuka. Dengan demikian dapat tercapainya target yang direncanakandan menciptakan tata pemerintahan yang baik.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan pekerjaan belum dikatakan efektif karena hasil pekerjaan dan pencapaian kinerja yang belum maksimal. Peneliti mendapati beberapa gejala yang berhubungan dengan efektivitas pegawai. Adapun beberapa gejala permasalahan yang mendasarinya, antara lain :

1. Dari segi disiplin waktu bekerja masih ada pegawai yang kurangmenggunkan waktu secara baik. Seharusnya jam

masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB tetapi hadir pukul 09.00 WIB.

2. Tingkat pencapaian target dan tujuan pegawai belum tercapai, hal ini dapat dilihat dari laporan akuntabilitas kinerja pegawai dalam pencapaian indikator kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2014 di bab 3 halaman 20 yakni salah satunya adalah anak berakte kelahiran terlambat target persentasenya adalah 70% namun terealisasi 50,74%.
3. Tidak adanya reward yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau (sumber : wawancara, Jumat 14 Agustus 2015, Kasubag Umum dan Kepegawaian Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau)

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan ini secara mendalam dengan judul “Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau”.

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penulisan ini adalah “Bagaimana Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau?”.

Dilakukan suatu penelitian adalah dengan tujuan untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan penelitian dan mempunyai kegunaan untuk memberikan

solusi bagi permasalahan tersebut. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

”Untuk mengetahui efektifitas kerja pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau”

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Akademis : Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengaplikasikan dan mengembangkan serta sebagai rujukan bagi peneliti terhadap teori yang berkaitan dengan objek peneliti, yaitu tentang efektivitas.

Kegunaan Praktis : Untuk menambah wawasan berpikir peneliti mengenai efektivitas kerja di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau.

## B. LANDASAN TEORI

Untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sekaligus untuk mewujudkan hal-hal yang menjadi tujuan dari penelitian, maka diperlukan kerangka teoritis sebagai landasan.

1. Efektivitas Kerja

Akhmad dan Mohamad (2013:257) kata “efektivitas adalah suatu tingkat organisasi dalam mencapai tujuannya, yang berarti bahwa kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat



tercapai”. Sumaryadi dalam Yusmaliarti, (2012:10) menyatakan bahwa “efektivitas kerja pegawai yaitu tingkat sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya telah dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan”.

Sedangkan Raviano pengertian “efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Sumber : <http://socam.blogspot.com> diunduh pada tanggal 6 April 2015 jam 21.30

Menurut Siagian (1985:151) mengenai efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Sumber : <http://jurnal-sdm.blogspot.com> diunduh pada tanggal 11 Februari 2015 jam 00.30.

Menurut Campel yang dikutip Steers (1998:45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang biasa dipergunakan yaitu:

1. Kesiagaan  
Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.
2. Kemangkiran  
Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.
3. Semangat kerja  
Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki.
4. Motivasi  
Kecendrungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.
5. Kepuasan kerja  
Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dan organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.
6. Beban Pekerjaan  
Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan

sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

7. Waktu Menyelesaikan Tugas  
Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.

(Steer, 1998:46). Sumber : <http://www.landasanteori.com/2015/10> diunduh tanggal 16 April 2015 jam 14.00

Ibrahim dalam Desi (2010:14) mengemukakan ada tiga (3) teori yang mendasari pengertian efektivitas adalah:

- a. Teori yang pertama dan paling sederhana mengemukakan bahwa efektivitas organisasi sama dengan prestasi organisasi secara keseluruhan.
- b. Teori kedua mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan seefektif bila anggotanya merasa puas.
- c. Teori ketiga mengemukakan bahwa efektivitas itu berkaitan dengan aspek intern organisasi dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan sekelilingnya.

Adapun kriteria efektivitas menurut Tyson dan Jackson (2000:233) adalah:

- a. Pengarahan: menetapkan tujuan, perencanaan jangka panjang dan

jangka pendek; kewirausahaan dan investasi yang dapat dipercaya dalam perusahaan-perusahaan komersial; merencanakan stuktur organisasi yang tepat memelihara citra posisi perusahaan. Diukur atau ditunjukkan dengan; tingkat tujuan yang dicapai-adanya tinjauan strategi ke masa depan, keberhasilan inovasi, profitabilitas, nilai saham yang tinggi dan sebagainya.

- b. Delegasi: motivasi dengan mendorong diambilnya keputusan yang dipertimbangkan dengan baik yang mengarah kepada tindakan. Hal ini menyatakan bahwa manajer memiliki wewenang yang diperlukan untuk melaksanakan tanggungjawabnya. Diukur atau ditunjukkan dengan: luasnya wewenang yang didelegasikan, dan apakah hal itu dianggap tepat oleh bawahan; tingkat dorongan dari atas.
- c. Pertanggungjawaban: pengertian yang jelas mengenai siapa bertanggungjawab terhadap apa, tanpa ada kesenjangan diantara sejumlah pertanggungjawab. Diukur atau ditunjukkan dengan: seberapa jauh atasan memahami pertanggungjawaban dilaksanakan dalam mencapai tujuan.

- d. Pengendalian: mengawasi kinerja yang tidak sesuai dengan tujuan standar. Diukur dan ditunjukkan dengan: daftar tugas, seperti penggunaan sumber daya, banyaknya produk yang ditolak, kualitas layanan, dan sebagainya. Mungkin juga meliputi pengukuran terhadap perilaku atau moral.
- e. Efisiensi: penggunaan optimum dari sumber daya dan pencapaian terhadap tingkat output yang direncanakan dengan biaya minimum. Diukur atau ditunjukkan dengan: rasio input-output.
- f. Koordinasi: mengintegrasikan aktivitas dan kontribusi dari bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan. Diukur atau ditunjukkan dengan: hubungan yang mendukung antara unit-unit yang saling tergantung; tingkat gangguan aliran aktivitas.
- g. Adaptasi: kemampuan untuk menanggapi perubahan lingkungan, kecakapan untuk membuat inovasi dan memecahkan masalah. Diukur atau ditunjukkan dengan: perubahan-perubahan dalam pangsa pasar dan laju perkembangan produk baru yang berhasil.
- h. Sistem sosial dan harapan perorangan : memelihara sistem sosial, hubungan dan keadaan tenaga kerja supaya perusahaan mendapatkan komitmen dari karyawan. Diukur atau ditunjukkan dengan: laporan penilaian kerja, survei perilaku, tingkat kehadiran, penggantian sta dan sebagainya.
- Streers (1985:9-11) mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:
- a. Karakteristik organisasi
 

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja, karena karakteristik organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
  - b. Karakteristik lingkungan,
 

Karakteristik lingkungan ini secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan hubungan antara pegawai dan kondisi kerja.
  - c. Karakteristik pekerja,
 

Faktor inilah yang paling berpengaruh terhadap eektivitas kerja, karena betapapun lengkapnya sarana dan prasarana,

betapapun baiknya mekanisme kerja tanpa dukungan kualitas sumber daya yang mengisikan tidak akan ada artinya.

d. Karakteristik kebijakan manajemen

Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkoordinasikan semua hal ada di dalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan lain-lain. Sumber :(<http://materi-skripsi.blogspot.co.id/2012/04> diunduh tanggal 16 April 2015 jam 12.00)

Menurut Steers dalam Rahayu, (2006:29) untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yang meliputi:

1. 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. Hal ini sesuai pendapat Richard M. Steers yang

menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. (Faizura, 2014:38).

2. Prestasi kerja

Hasibuan (2008:94) mengatakan prestasi kerja adalah kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

3. Kepuasan kerja

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2010:74), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pendapat Ellis dalam Fuji (2015:4) menyebutkan bahwa yang menjadi efektivitas kerja pegawai dilihat dari :

1. Spesifik (*Specific*) adalah apakah yang akan sebenarnya diharapkan dari pegawai langsung.

2. Dapat diukur (*Measurable*) yaitu bagaimana tiap-tiap orang mengetahui bahwa ia telah mencapai hasil yang diinginkan.

3. Dapat dicapai (*Attainable*) yaitu apakah tujuan yang disusun realistis, dapat dicapai, dan sesuai dengan orang yang berada di posisi itu.

4. Relevan (*relevant*) yaitu apakah hasil yang diinginkan relevan bagi

tiap-tiap orang, pengetahuan yang dimiliki, ketrampilan, dan pengalaman.

5. Dapat diacak (*Trackable*) yaitu bagaimana kemajuan ini dapat dilacak sesuai dengan batas waktu, kapan tujuan harus dicapai.

## 2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini memuat berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain baik dalam bentuk penelitian biasa, skripsi, tesis dan jurnal. Penelitian yang telah mendasari pemikiran penulis dalam penyusunan skripsi, adapun penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian tentang efektivitas kerja pegawai sebelumnya oleh Fazura Ahmad (2014) yang berjudul Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas kerja pegawai dengan melihat bagaimana kemampuan pegawai menyesuaikan diri dengan rekan sekerja, bagaimana prestasi kerja pegawai dan bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai. Teori yang digunakan Strees mengenai mengukur efektivitas kerja. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik formulasi rumus skala likert. Adapun hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pengaruh kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas

kerja cukup efektif dan dari penelitian dapat diketahui dalam menyelenggarakan setiap tugas harus ada koordinasi yang baik antara setiap pegawai dan kerja sama yang baik antara pegawai hingga seluruh tugas dapat terselesaikan dengan baik.

- b. Penelitian Pursanto (2002) dalam Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah yang bertujuan mengetahui apakah efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah dipengaruhi oleh penempatan pegawai dalam struktur organisasi, pembagian kerja dan motivasi. Menggunakan teori-teori dari Luther Gulliek & L.Urwiek, Sutarto, The Liang Gie, Gibson, et. Al dan Strees. Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa sangat berhubungan positif antara penempatan kerja pembagian kerja dan motivasi dan dapat diketahuilah semakin baik penempatan kerja, pembagian kerja dan motivasi akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
- c. Penelitian tentang Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Anambas oleh R. Fuji Lestari yang bertujuan untuk mengetahui tentang efektivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Anambas. Teori yang digunakan adalah Ellis dan metode penelitian kualitatif.

Adapun hasil dari penelitiannya Efektivitas Kerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Anambas sudah efektif meskipun masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti perlu penambahan pegawai karena akan terkendalanya pekerjaan seperti dalam perencanaan pembangunan dan merencanakan tata wilayah yang benar, pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan, pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya sangat jarang perubahan mengikuti teknologi karena mereka menganggap tidak penting dan hambatan dalam efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Anambas minimnya pegawai di lapangan sehingga pekerjaan kurang efektif.

Fokus penelitian adalah pemustatan kompetensi pada tujuan penelitian yang dilakukan. Fokus penelitian merupakan garis besar dari pengamatan penelitian sehingga observasi dan analisis hasil penelitian lebih terarah. Menurut Moelong (2009:93) menyatakan bahwa “fokus penelitian dimaksud untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan tidak yang relevan, agar tidak dimasukkan ke dalam sejumlah data yang sedang dikumpulkan walaupun data itu tidak menarik”.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2013:34) “pembatasan masalah dan topik dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi dan *feasibility* masalah yang akan dipecahkan,

selain juga faktor keterbatasan tenaga, dana dan waktu suatu masalah dikatakan penting apabila masalah tersebut tidak dipecahkan melalui penelitian akan semakin menimbulkan masalah baru”.

Perumusan fokus masalah dalam penelitian kualitatif bersifat tentatif, artinya penyempurnaan rumusan fokus atau masalah masih tetap dilakukan sewaktu penelitian sudah berada di lapangan. Fokus pengamatan dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan dari beberapa pendapat ahli dan dapat ditarik beberapa aspek yaitu: Kerjasama, prestasi kerja, waktu penyelesaian tugas, pertanggungjawaban, disiplin kerja, motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja, pengembangan sumber daya manusia.

Beberapa pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kerjasama pegawai antar bidang di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau?
2. Bagaimana prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau?
3. Bagaimana ketepatan waktu penyelesaian tugas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Provinsi Kepulauan Riau yang diberikan oleh atasan?

4. Bagaimana tanggungjawab pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepulauan Riau dalam pekerjaan yang diberikan?
5. Bagaimana pembagian kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepulauan Riau?
6. Bagaimana disiplin pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepulauan Riau?
7. Bagaimana motivasi kerja Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepulauan Riau?
8. Bagaimana kualitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepulauan Riau dalam mengoperasikan teknologi seperti komputer?
9. Bagaimana penilaian atasan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepulauan Riau?
10. Bagaimana upaya-upaya Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepulauan Riau dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM)?

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang peneliti lakukan ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah yang dilakukan terhadap

variabel yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Penulis berupaya melihat fakta-fakta sesuai dengan fenomena yang terjadi sesuai dengan lingkup penelitian ini. Kemudian mendeskripsikan secara jelas guna memberikan gambaran tentang efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepri.

Sebagai konsep pemikiran dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teori terkait dengan penelitian kualitatif yang dikemukakan para ahli. Menurut Sugiyono (2003:11) yang mengemukakan pandangannya bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel maupun lebih (*indenpent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan lainnya. Moleong (2006:4) menyatakan, "Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami objek penelitian ini dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks".

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil Provinsi Kepulauan Riau, alasan peneliti mengambil tempat yang dilakukan untuk penelitian karena memandang bahwa masalah tersebut sangat menarik, mengingat efektivitas kerja pegawai juga merupakan kegiatan ilmu administrasi yang merupakan fenomena yang harus mendapat perhatian

khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau.

Penulis memperoleh data mengenai instansi tersebut melalui dua sumber yaitu :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari informan secara langsung melalui wawancara, data primer yang ingin diperoleh menyangkut efektivitas kerja pegawai.

b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua atau buku-buku dimana data tersebut telah diolah, antara lain :

1. Struktur Organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau.
2. Visi, Misi Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau.

Mengingat penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, maka penelitian ini tidak mengenal adanya populasi dan sampel melainkan responden. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2010:65) bahwa dalam penelitian kualitatif tidak mengenal populasi dan sampel.

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan informasi kunci (*key informan*) informasi biasa adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui dan berhubungan dengan

permasalahan saja. Penulis menentukan informan menggunakan teori yang dikemukakan Sugiyono (2010:96) bahwa penentuan informan tidak ditentukan atas strata pedoman atau wilayah tetapi berdasarkan atas kompetensi informan terhadap informan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Maksudnya pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan, akan tetapi kegiatan-kegiatan apa saja yang akan diamati telah dituangkan dalam kertas observasi.

Dalam upaya memperoleh informasi yang akurat untuk melengkapi data-data yang diperlukan dalam penelitian, penulis menggunakan pengumpulan data yakni:

a. Observasi

Observasi adalah teknik ini dilakukan dengan cara meninjau langsung lokasi yang menjadi objek penelitian, dan yang diamati penulis secara khusus adalah efektivitas pegawai. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis”. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses



pengamatan dan ingatan. Adapun alat bantu yang dapat digunakan berupa daftar *check list*.

b. Wawancara

Wawancara menurut Jogiyanto (2008:111) adalah “komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden”. Dengan jalan melakukan tanya jawab langsung kepada Informan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara, dalam hal ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah dibuat dan disusun dalam pedoman wawancara, dan *handphone camera* yang dilengkapi aplikasi perekam.

c. Dokumentasi

Menurut Iskandar (2008:219) “teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, merupakan penelaahan terhadap referensi-referensi yang berhubungan dengan fokus permasalahan penelitian”. Dokumen-dokumen yang dimaksud adalah dokumen pribadi, dokumen resmi, referensi-referensi, foto-foto dan rekaman kaset. Data ini akan digunakan peneliti dalam menguji, menafsirkan bahkan meramalkan jawaban dari fokus permasalahan penelitian.

Teknik analisa data penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif,

yakni dengan memaparkan hasil tanggapan responden, pengolahan dan analisa data yang digambarkan dalam bentuk pemaparan data wawancara dari responden yang selanjutnya akan dianalisis dengan memaparkan data atau fakta terhadap masing-masing indikator yang dipaparkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode berfikir deduktif. Teknik analisis dilapangan Model Miles and Huberman dalam Iskandar (2012:247). Terdiri dari reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan verifikasi (*conclusion drawing*).

a. reduksi data (*Data reduction*)

Data yang diperoleh peneliti dilapangan berupa masalah maupun data– data yang tersedia yang diperoleh melalui rekaman, wawancara dan catatan hasil lapangan dirangkum dan dikelompokkan yang kemudian disajikan secara tertulis.

b. Penyajian data (*Display data*)

Data yang didapat peneliti disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

c. Verifikasi (*conclusion drawing*)

Langkah penarikan kesimpulan ini dilakukan peneliti setelah mendapatkan data dari lapangan kemudian dirangkum, dikelompokkan yang kemudian disajikan dan ditarik kesimpulan sementara yang masih dapat diuji kembali dengan data di lapangan.

#### D. PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting bagi sebuah organisasi, berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan orang-orang yang berefektivitas baik guna mencapai tujuan organisasi.

Efektivitas kerja sangat diperlukan dan harus dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau dalam menjalankan pekerjaan yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan urusan otonomi daerah di bidang administrasi. Efektivitas kerja pegawai yang tinggi juga perlu untuk melakukan fungsi koordinasi dan pembinaan yang berkaitan dalam menataan dan penerbitan administrasi penduduk terutama dalam rangka tertib kependudukan dan mewujudkan data kependudukan yang valid dan akurat demi keabsahan, kepastian hukum, kenyamanan baik semua pihak. Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai efektivitas kerja dapat dilihat dari pengumpulan data sebagai berikut :

##### 1. Kerjasama

Saling bekerjasama antar pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah. Kerjasama merupakan salah satu cara untuk cepat mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh setiap

pegawai dalam sebuah instansi maupun organisasi. Dengan adanya kerjasama tersebut maka pekerjaan dapat dikerjakan dengan mudah, hal ini dikarenakan dengan kerjasama tersebut adanya saling bantu-membantusesama pegawai sehingga akan berdampak baik bagi organisasi.

Berdasarkan jawaban informan dapat diketahui pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah ada kerjasama mereka saling membutuhkan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk mewujudkan tujuan organisasi kerjasama sangat diperlukan karena setiap pegawai saling membutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai sudah bekerjasama sebagai rekan kerja.

Menurut Pamudji kerjasama (dalam <http://www.informasi-pendidikan>) adalah “pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi antar individu yang melakukan kerjasama sehingga tercapai tujuan yang dinamis ada tiga unsur yang terkandung dalam kerjasama yaitu orang yang melakukan kerjasama, adanya interaksi, serta adanya tujuan yang sama”. Kerjasama pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah tercapai ini dibuktikan dengan mereka saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah

disepakati. Kerjasama merupakan interaksi yang sangat penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga senantiasa membutuhkan orang lain.

## 2. Prestasi kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja yang terbaik dari para pegawai. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, ketrampilan, keberhasilan hasil kerja yaitu menyangkut hasil pelaksana pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan informan diatas penulis menyimpulkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah memahami pekerjaan yang diembannya, semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai harapan dan tuntas. Jarang terjadi kesalahan yang berulang-ulang.

Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:67) "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Untuk itu diketahui prestasi kerja pegawai Dinas

Kependudukan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah sesuai harapan, pegawai jarang melakukan kesalahan yang sama dan tepat waktu. Prestasi kerja yang baik menimbulkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

## 3. Waktu penyelesaian tugas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Melakukan pekerjaan dengan tepat waktu adalah suatu keharusan. Setiap pekerjaan harus diselesaikan sehingga tidak terjadi penumpukan.

Dari jawaban informan diketahui pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Provinsi Kepulauan Riau semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Semua pegawai sudah mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan dengan berusaha memanfaatkan waktu dengan tidak menunda pekerjaan mereka.

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi (Strees, 1998:46). Seperti yang diungkapkan Strees dengan pemanfaatan waktu adalah sebagai ukuran bahwa setiap pegawai dapat tetap produktif dalam waktu senggang

sekalipun. Pegawai Dinas Kependudukan Provinsi Kepulauan Riau dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu mereka memanfaatkan waktu seefisien mungkin. Dengan pandai mengatur waktu tidak ada lagi pekerjaan yang menumpuk dan kualitas pekerjaan tetap terjaga. Menunda pekerjaan adalah pegawai yang tidak efisien karena tidak dapat memanfaatkan waktu dengan baik.

#### 4. Tanggungjawab

Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggungjawab kepada kita yang memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau harus memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya, agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan cepat demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara dari semua informan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah dapat bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan melakukannya tugas yang diberikan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Mereka sudah berani memikul resiko keputusan

yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

Tanggung jawab menurut Kamus Umum Bahasa Besar Indonesia (dalam <http://www.kompasiana.com>) adalah dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga bekewajiban menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah bertanggungjawab dengan pekerjaan dengan berani memikul resiko dari keputusan atau tindakan yang diambil.

Setiap pegawai dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Seorang pegawai negeri sipil yang memasuki sebuah instansi pemerintahan tentunya memiliki kewajiban untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan oleh pemerintah serta instansi tempat mereka bekerja karena sudah terikat dengan Negara dan seorang pegawai pemerintahan harus menaati perintah, serta aturan pemimpin.

#### 5. Pembagian kerja

Pembagian kerja atau tugas mutlak perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani,

disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

Dari semua jawaban informan dapat disimpulkan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau dalam memberikan tugas kepada pegawainya memperhatikan kemampuan yang dimiliki bawahannya dan merata sesuai dengan tupoksi bidang masing-masing pegawai.

James A.F. Stoner (dalam <http://jurnalapapun.blogspot>)

“Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”. Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan dan harus ada penyesuaian antar kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani.

Dapat dianalisis bahwa Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah merata dalam pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Dengan pembagian kerja dengan orang yang tepat memudahkan pengawasan oleh atasan dan mempermudah dalam pelaksanaannya karena pegawai tersebut memahami pekerjaan yang diperintahkan dan tidak adanya

hambatan dalam proses mengerjakannya. Dengan pembagian kerja pegawai dapat bertambah trampil dalam menangani tugasnya. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci keberhasilan bagi penyelenggara kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisien kerjanya.

#### 6. Disiplin kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Disiplin dalam bekerja dalam pelaksanaan tugas sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Dari informan diatas dapat dianalisa bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau belum memiliki kesadaran penuh terhadap peraturan yang harus ditaati. Pegawai masih belum disiplin dengan masuk dan pulanginya jam kerja.

Seperti yang diungkapkan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-normanperaturan yang berlaku disekitarnya”. Dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau belum menunjukkan sikap kesediaan atau kerelaan dalam mematuhi peraturan karena masih ada yang belum menaati peraturan yang berlaku.

Apabila disiplin dilakukan dengan rasa senang hati maka peraturan tersebut dijalankan tidak terasa memberatkan. Akan tetapi yang namanya peraturan memang sifatnya memaksa mau tidak mau harus dijalankan oleh pegawai. Walaupun segala sesuatu nya haruslah didasari dengan rasa senang hati dan tanpa rasa keterpaksaan.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi sedangkan disiplin pegawai yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

#### 7. Motivasi kerja

Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang pegawai memiliki ketrampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi yang tinggi untuk menguasai ketrampilan itu. Jika seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki motivasi yang tinggi. Termasuk yang selalu disiplin bekerja karena motivasi kerjanya luar biasa.

Dari jawaban semua informan motivasi pegawai Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan sudah tinggi walaupun tidak ada *reward* tetapi tetap bekerja dengan baik sudah berinisiatif serta menampilkan hasil kerja yang baik. Mereka juga memotivasi diri sendiri dengan bekerja dengan ikhlas, bersyukur dan menikmati pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Dan memiliki tanggungjawab dan kewajiban yang dimiliki menjadi motivasi mereka.

Seperti yang diungkapkan oleh Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009:109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula faktor pendorong perilaku seseorang”. Dari beberapa keterangan informan dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau adalah mereka bekerja dengan ikhlas dengan menampilkan hasil kerja yang baik selain itu untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah salah satu motivasi pegawai juga. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

#### 8. Kualitas Sumber Daya Manusia (Trampil dalam teknologi)

Sumber daya manusia kekuatan daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dan tidak dapat diketahui dengan pasti kapasitasnya. Ketrampilan pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Ketrampilan teknologi saat ini sudah menjadi kebutuhan setiap pekerjaan salah satunya mampu mengoperasikan komputer.

Menurut T. Zahara Djaafar (dalam <http://buddhii.web.id>) menyatakan bahwa “bila kualitas SDM tinggi, yaitu menguasai ilmu dan teknologi dan mempunyai rasa tanggungjawab terhadap kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya dan merasa bahwa manusia mempunyai hubungan fungsional dengan sistem sosial, nampaknya pembangunan dapat terlaksana dengan baik seperti yang telah negara-negara maju, dalam pembangunan bangsa dan telah berorientasi ke masa depan”.

Dari jawaban semua informan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah bisa mengoperasikan komputer, dalam mengerjakan tugas seperti mengetik, kirim email, input data dan lain-lain sudah menjadi keharusan mereka harus bisa dan pandai menggunakan komputer .

Dengan itu diketahui pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau pada zaman modern saat ini menjadi tuntutan dan keharusan bagi semua pegawai bisa dan mampu mengoperasikan komputer agar tidak ketinggalan zaman. Sehari-hari pegawai menggunakan komputer dalam pengerjakan tugas seperti mengetik, kirim email, input data dan lain-lain.

Semua pekerjaan akanjadi lambat jika pekerjaan tidak dilakukan sendiri dan pegawai yang meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya dengan alasan tidak bisa menggunakan komputer adalah pegawai yang tidak professional. Pegawai yang mampu mengoperasikan komputer dengan baik tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan

#### 9. Penilaian prestasi kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Dari jawaban semua informan diketahui bahwa Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah memberikan penilaian ini dibuktikan dengan atasan sudah memberikan umpan balik dengan bawahan dengan memberi teguran langsung untuk memperbaiki kesalahan yang ada. Dan memberi pemahaman jika ada yang belum dimengerti dan dipahami oleh bawahannya. Pegawai diminta untuk secepat mungkin memperbaiki pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan yang sama. Atasan juga saling bertukar pendapat dengan bawahan dengan berdiskusi dalam memecahkan masalah.

Menurut T. Hani Handoko (dalam <http://skripsi.blogspot>) "Penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Umpan balik sangat dibutuhkan pegawai, umpan balik yang diharapkan adalah penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berguna untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan apakah sudah berhasil atau tidak.

#### 10. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menciptakan pegawai yang berkualitas membutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang biasanya berhubungan dengan peningkatan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan lebih baik dalam suksesi posisi yang dijalaninya. Menurut Silalahi (dalam <http://www.academia.edu>)

"Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

Diketahui pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau tidak ada pelatihan khusus dalam mengembangkan sumber daya manusia hanya saja bimbingan teknis (BIMTEK), pegawai mengharapkan adanya pelatihan-pelatihan khusus agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan menambah wawasan, pengetahuan, keahlian dan sikap upaya sumber daya manusia siap pakai. Sehingga jika pegawai berpotensi maka akan siap pakai pada saat dibutuhkan.

Pengembangan pegawai semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja



efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaan lebih baik. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik makanya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi bisa bekerja efektif dan efisien dengan banyak mengikuti pelatihan-pelatihan.

#### E. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai sudah menjalankan tugas sesuai dengan yang telah diatur dalam SOP. Pekerjaan pegawai yang dilakukan mampu diselesaikan dengan tepat waktu dan jarang terjadi kesalahan, sehingga hasil kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diketahui sudah efektif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kerjasama pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah tercapai saling koordinasi sebagai rekan kerja karena, mereka membutuhkan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan,

2. Prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah sesuai harapan dan tuntas. Jarang terjadi kesalahan yang berulang-ulang dan mereka sudah memahami pekerjaannya masing-masing.
3. Waktu penyelesaian tugas Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Semua pegawai sudah mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan dengan memanfaatkan waktu dengan tidak menunda pekerjaan mereka.
4. Tanggungjawab pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah dapat ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaannya dan melakukannya dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Setiap pegawai dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggung jawaban.
5. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau dalam memberikan tugas kepada pegawainya sudah memperhatikan kemampuan yang dimiliki bawahannya dan merata sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai.

6. Disiplin pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah baik tetapi masih beberapa pegawai yang belum memiliki kesadaran penuh terhadap peraturan yang harus ditaati. Pegawai masih belum disiplin dengan masuk dan pulang jam kerja
  7. Motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah tinggi walaupun tidak ada *reward* sudah berinisiatif dalam bekerja dan menunjukkan hasil kerja yang baik. Mereka juga memotivasi diri sendiri dengan bekerja dengan ikhlas, bersyukur dan menikmati pekerjaan yang mereka jalani untuk memenuhi kebutuhan hidup.
  8. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil provinsi Kepulauan Riau dalam pengerjaan tugas semuanya menggunakan komputer. Dengan zaman modern saat ini menjadi tuntutan dan keharusan bagi semua pegawai bisa dan mampu mengoperasikan komputer agar tidak ketinggalan zaman dan mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan.
  9. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah memberikan penilaian prestasi kerja dengan memberikan umpan balik dengan bawahan. Memberi teguran langsung untuk memperbaiki kesalahan yang ada dan memberi masukan apabila ada yang tidak dipahami oleh bawahannya.
  10. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau tidak ada pelatihan khusus dalam mengembangkan sumber daya manusia hanya saja bimbingan teknis (BIMTEK), pegawai mengharapkan adanya pelatihan-pelatihan khusus agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan menambah ilmu pengetahuan mereka.
- Adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah berikut :
1. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau diharapkan dapat lebih meningkatkan efektivitas pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
  2. Pegawai hendaknya lebih meningkatkan pengetahuan dengan melaksanakan proses pembelajaran dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai.
  3. Kemampuan pegawai lebih ditingkatkan dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan, seperti skill training atau pelatihan keahlian agar pegawai mampu menguasai sebuah ketrampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaan.
  4. Pimpinan harus lebih memberikan perhatian yang penuh bagi prilaku

pegawai yang berkaitan dengan disiplin serta tegas dalam menegakkan disiplin pegawai.

5. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau memberikan *reward* atau *punishment* kepada pegawai yang berpretasi, sehingga akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kearah yang lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Athoillah, Anto. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Gomes, Fautisno Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Hadari Nawawi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- ....., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 1999. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE –UGM
- Iskandar. 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Jakarta: GP Press
- Indarwijaya, Adam. I. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: SINAR BARU
- Jogiyanto. 2008. *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moelong, Lexi J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rasdakarya.
- ....., 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rasdakarya.
- Muhyadi. 2012. *Dinamika Organisasi Konsep dan Aplikasinya Dalam Interaksi Sosial*. Yogyakarta : Penerbit Ombak
- Subkhi, Ahmad dan Mohamad Jauhar. 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- ....., 2010a. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- ....., 2010b. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- ....., 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- ....., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Tyson, Shaun dan Tony Jackson. 2000. *The Essence of Organization Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: ANDI

### **Skripsi dan Jurnal**

Ahmad, Faizurah. 2014. *Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi SuL-Sel*, SKRIPSI FISIP Universitas Hasanudin.

Lestari, R. Fuji. 2015. *Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Anambas*, SKRIPSI FISIP Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang

Pursanto. 2002. *Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten*, SKRIPSI FISIP Universitas Diponegoro Semarang.

Rahayu, Eti Dwi. 2006. *Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*, Skripsi FISIP UNS.

Wayanti, Desi. 2010. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tanjungpinang*, SKRIPSI FISIP UMRAH

Yansyah, Yusmaliarti. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Bintan. Tanjungpinang* : SKRIPSI FISIP UMRAH.

<http://socam.blogspot.com> diunduh pada tanggal 6 April 2015 jam 21.30

<http://jurnal-sdm.blogspot.com> diunduh pada tanggal 11 februari 2015 jam 00.30

<http://www.landasanteori.com/2015/10> diunduh pada tanggal 16 April 2015 jam 14.00

<http://materi-skripsi.blogspot.co.id/2012/04> diunduh tanggal 16 April 2015 jam 12.00

<http://literaturbook.blogspot.co.id/2014/12> diunduh tanggal 12 November 2015 jam 11.30.

<http://www.landasanteori.com/2015/10/diunduh> tanggal 12 November 2015 jam 13.00.

<http://materi-skripsi.blogspot.co.id/2012/04> diunduh tanggal 16 April 2015 jam 12.00.

<http://adaddanuarta.blogspot.com> diunduh pada tanggal 3 Oktober 2015 jam 14.00)

<http://www.landasanteori.com/2015/10/diunduh> pada tanggal 16 April 2015 jam 14.00

<http://www.informasi-pendidikan> diunduh pada tanggal 1 Juni 2016 jam 12.00

<http://www.kompasiana.com> diunduh pada tanggal 1 Juni 2016 jam 12.00

<http://jurnalapapun.blogspot> diunduh pada tanggal 12 Juni 2016 jam 13.00

<http://buddhii.web.id> diunduh pada tanggal 15 Juni 2016 Jam 09.00

<http://skripsi.blogspotdiunduh> pada tanggal 16 Juni 2016 Jam 12.00

<http://www.academia.edu> diunduh pada tanggal 20 Juni 2016 Jam 13.00

### **Dokumen**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 2013 dan 2014