

**EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI  
KEPULAUAN RIAU**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh

MAHMUDIN

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI  
TANJUNGPINANG  
2017

## SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa

Yang disebut dibawah ini :

Nama : MAHMUDIN  
NIM : 110563201172  
Jurusan/ Prodi : Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Jl. Kapas No. 07, Tanjungpinang  
Nomor Telp : 081536824218  
Email : mahmudin\_udin@yahoo.com  
Judul Naskah : EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT BADAN PENANGGULANGAN  
BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI  
KEPULAUAN RIAU

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

Tanjungpinang, 30 Agustus 2017

Yang menyatakan,

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing

Ramadhani Setiawan, S.Sos., M.Soc.Sc  
NIDN. 1026058301

Alfiandri, M.Si.  
NIDN. 1018088004

# **EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**MAHMUDIN**

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

## **ABSTRAK**

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peranan yang sangat berkaitan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat terutama dalam menanggulangi serta mengantisipasi terjadinya bencana daerah. Oleh karena itu seluruh pegawai yang berada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau harus dapat melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Tujuan penelitian ini melihat bagaimana efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau.

Dalam penelitian ini melihat konsep mengukur efektivitas kerja dikemukakan oleh beberapa pendapat ahli yaitu Ibrahim, Cambel dan Richard M. 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 pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau mempunyai efektivitas kerja yang tinggi 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 badan 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

*Regional Disaster Management Agency (BPBD) Riau Islands Province is one of the government institutions that have a very related role in providing good service to the community, especially in tackling and anticipating the occurrence of regional disasters. Therefore, all employees who are in the Regional Disaster Management Agency Riau Islands Province should be able to perform good coordination and communication in carrying out duties and functions. The purpose of this study to see how the effectiveness of employees work at the Secretariat of Disaster Management Agency (BPBD) Riau Islands Province.*

*In this study see the concept of measuring the effectiveness of work put forward by some expert opinions of Ibrahim, Cambel and Richard M. Steers. Informants in this study using purposive sampling with consideration of people who are considered to know the problem. Informants in this study amounted to 5 people with 1 person as Key Informant (Key Informant). Data analysis technique used in this research is descriptive qualitative analysis technique, that is research done to know and expose value of independent variable found in field, without compare or connect with other variable.*

*From research conducted by the researcher can be known that the employees at the Secretariat of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Riau Islands Province has a high effectiveness of work seen from the cooperation has been established as a co-worker who need each other. Achievement work seen from the work that has been in accordance with expectations and rarely the same error. Responsibility can already be seen with employees perform the task is appropriate subject and function and division of work seen from the head of the body is evenly and pay attention to the ability of his subordinates in assigning tasks for the implementation is not there are obstacles. High motivation seen from employees work with sincerity even though no rewards. The quality of human resources can be seen by skilled employees in using computers, and it becomes imperative that they are in daily work using computers like typing. Performance appraisal can be seen from superiors already provide feedback and assessment directly by rebuking subordinates and provide input and exchange opinions. Employee discipline is good but there are still some employees who do not have awareness to comply with the rules for example office hours and office hours from work. In the development of human resources there is no special training to improve the quality of employees and to develop self potential.*

*Keywords: Effectiveness, Employee, 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, ketrampilam, 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 menunjukkan 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 memperlancar 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki peranan yang sangat berkaitan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat terutama dalam menanggulangi serta mengantisipasi terjadinya bencana daerah. Oleh karena itu seluruh pegawai yang berada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau harus dapat melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi, khususnya pegawai

yang berada di sekretariat. Hal ini dikarenakan, Sekretariat merupakan wadah atau tempat dimana pegawai dapat melaksanakan aktifitas ketatausahaan dan administrasi perkantoran baik dalam menyusun maupun melaksanakan kebijakan daerah di Bidang Penanggulangan Bencana.

Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau tertuang dalam Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Dalam hal ini, Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan penyusunan program, pengelolaan penatausahaan keuangan, ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan, hubungan masyarakat dan keprotokolan serta administrasi kepegawaian. Selanjutnya, dalam melaksanakan tugas tersebut, maka Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program, pembinaan, pengaturan, evaluasi kegiatan dan rencana kegiatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau;
- b. Penyusunan program, pembinaan, pengaturan, evaluasi kegiatan dan rencana anggaran pengelolaan penatausahaan keuangan dan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan;
- c. Penyusunan program, pembinaan, pengaturan, dan evaluasi pengelolaan urusan ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan hubungan masyarakat dan keprotokolan; dan



- d. Penyusunan program, pembinaan, pengaturan dan evaluasi efektivitas organisasi dan ketatalaksanaan serta pengelolaan administrasi kepegawaian.

Sementara itu, dalam menghadapi permasalahan kerja yang semakin kompleks, maka secara tidak langsung menuntut perlunya pegawai yang berkemampuan baik untuk memecahkan permasalahan kerja yang dihadapi pegawai tersebut dengan cepat dan tepat. Hal ini dikarenakan, untuk menciptakan terlaksananya visi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau, yaitu “Terwujudnya Masyarakat Kepulauan Riau Yang Tangguh Dalam Menghadapi Bencana”.

Pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau 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 ditemukan pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan, misalnya jam masuk kantor adalah pukul jam 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2014 yakni salah satunya adalah pegawai dengan

starata pendidikan sarjana belum mampu menggunakan komputer secara optimal.

3. Tidak adanya reward yang diberikan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau (sumber : wawancara, Kamis 7 September 2017, Kasubag Umum dan Kepegawaian Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau)

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan ini secara mendalam dengan judul **“Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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 efektivitas kerja pegawai yang ada pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau”

2. Kegunaan Penelitian

- a. 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.

- b. Kegunaan Praktis : Untuk menambah wawasan berfikir peneliti mengenai efektivitas di lingkungan Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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>

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>

Menurut Campel yang dikutip Ricard M, 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 relative 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>

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

1. Teori yang pertama dan paling sederhana mengemukakan bahwa efektivitas organisasi sama dengan prestasi organisasi secara keseluruhan.
2. Teori kedua mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan efektif bila anggotanya merasa puas.
3. 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

1. Pengarahan: menetapkan tujuan, perencanaan jangka panjang dan jangka pendek; kewirausahaan dan investasi yang dapat dipercaya dalam perusahaan-perusahaan komersial; merencanakan struktur 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Efisiensi: penggunaan optimum dari sumber daya dan pencapaian terhadap tingkat output yang direncanakan dengan biaya minimum. Diukur atau ditunjukkan dengan: rasio input-output.
6. Koordinasi: mengintegrasikan aktivitas dan kontribusi dari bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan. Diukur atau ditunjukkan dengan: hubungan yang mendukung diantara unit-unit yang saling tergantung; tingkat gangguan aliran aktivitas.
7. Adaptasi: kemampuan untuk menanggapi perubahan lingkungan, kecakapan untuk membuat inovasi dan memecahkan masalah. Diukur atau ditunjukkan dengan: perubahan-perubahan dalam pangda pasar dan laju perkembangan produk baru yang berhasil.
8. 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, survai perilaku, tingkat kehadiran, penggantian sta dan sebagainya.

Richard M. 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 diantara 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 aka nada artinya.
- d. Karakteristik kebijakan manajemen  
Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkoordinasikan semua hal ada didalam 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>)

Menurut Richard dan M. 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 ang 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 Richard M. 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 penyelenggaraan 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 Gullick & L. Urwick, 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. Fokus Penelitian**

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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini penulis memfokus 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 pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
2. Bagaimana prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
3. Bagaimana ketepatan waktu penyelesaian tugas pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang diberikan oleh atasan?

4. Bagaimana tanggungjawab pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam pekerjaan yang diberikan?
5. Bagaimana pembagian kerja pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
6. Bagaimana disiplin pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
7. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
8. Bagaimana kualitas pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam mengoperasikan teknologi seperti komputer?
9. Bagaimana penilaian atasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
10. Bagaimana upaya-upaya pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM)?

#### **D. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis 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 pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

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”.

## **2. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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 pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

## **3. Jenis data**

Penulis memperoleh data mengenai perusahaan tersebut melalui dua sumber yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data dan informasi yang diperoleh langsung dari informan berkaitan dengan realitas yang ada melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari hasil laporan, melalui data-data dan dokumen-dokumen yang diperoleh oleh penelitian secara tidak langsung atau yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku atau tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan pembahasan yang dilakukan dan dapat dijadikan bahan penelitian.

#### **4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

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 tentang pengaruh pengawasan terhadap 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.

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. Data ini akan digunakan peneliti dalam menguji, menafsirkan bahkan meramalkan jawaban dari fokus permasalahan penelitian.

**E. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, yakni dengan memaparkan hasil tanggapan responden, pengolahan dan analisis 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 wawancara dan catatan hasil lapangan dirangkum dan dikelompokkan yang kemudian disaji secara tertulis.

b. Penyajian Data (*Display data*)

Data yang di dapat 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 dilapangan.

## **F. 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau dalam menjalankan pekerjaan yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan kebijakan daerah dibidang penanggulangan bencana. Efektivitas kerja pegawai yang tinggi juga perlu untuk melakukan fungsi koordinasi dan pembinaan yang berkaitan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat terutama dalam menanggulangi serta mengantisipasi terjadinya

bencana daerah. Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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-membantu sesama pegawai sehingga akan berdampak baik bagi organisasi.

### 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 pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Povinsi Kepulauan Riau yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

### 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 penumpukkan.

#### 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) provinsi Kepulauan Riau harus memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya, agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan cepat demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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. Keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan 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

#### 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.

#### 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 yangseluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

## **G. Penutup**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 terjadinya kesalahan, sehingga hasil kerja pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi kepulauan Riau diketahui sudah efektif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai efektivitas kerjapegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kerjasama pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 nya jam kerja
7. Motivasi pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) 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 apa bila ada yang tidak dipahami oleh bawahannya.
10. Pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau tidak ada pelatihan khusus dalam mengembangkan sumberdaya 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 Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau diharapkan dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja 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 pelatihan diklat dan bimtek
4. Pimpinan harus lebih memberikan perhatian yang penuh bagi perilaku pegawai yang berkaitan dengan disiplin serta tegas dalam menegakkan disiplin pegawai.
5. Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau memberikan reward atau punishment kepada pegawai, sehingga akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kearah yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku

- Ambar, Teguh, Sulistiyan 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, Pengertiandan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- \_\_\_\_\_.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 1999. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF –UGM
- Iskandar. 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Jakarta: GP Press
- Indarwijaya, Adam. I. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: SINAR BARU
- Jogiyanto. 2008. *Metode Penlitian Sistem Informasi*. Jogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.B andung : 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 Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.

Tyson, Shaun dan Tony Jackson. 2000. *The Essence of Organization Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: ANDI

#### Skripsi

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.

#### Dokumen

-Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 2013 dan 2014

-<http://socam.blogspot.com>diunduh

-<http://jurnal-sdm.blogspot.com>diunduh

-<http://www.landasanteori.com/2015/10>diunduh

-<http://materi-skripsi.blogspot.co.id/2012/04> diunduh

-<http://literaturbook.blogspot.co.id/2014/12>diunduh

-<http://www.landasanteori.com/2015/10/>diunduh

-<http://materi-skripsi.blogspot.co.id/2012/04> diunduh

- <http://adaddanuarta.blogspot.com> diunduh
- <http://www.landasanteori.com/2015/10>diunduh
- <http://www.informasi-pendidikan>
- <http://www.kompasiana.com>
- <http://jurnalapapun.blogspot.com> diunduh
- <http://buddhi.web.id> diunduh
- <http://skripsi.blogspot.com>diunduh
- <http://www.academia.edu>diunduh