



## **Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara**

**Dona Zahra Hasibuan <sup>1</sup>, Tri Inda Fadhila Rahma <sup>2</sup>, Atika<sup>3</sup>**

<sup>1,2,&3</sup>, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*e-mail:* <sup>1</sup>donazahra792@gmail.com; <sup>2</sup>[triindafadhila@uinsu.ac.id](mailto:triindafadhila@uinsu.ac.id); <sup>3</sup>atika@uinsu.ac.id

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara atau dikenal dengan istilah BPBD merupakan sebuah lembaga yang berperan penting dalam kegiatan kemasyarakatan terutama dalam hal bencana yang terjadi di suatu daerah. Biasanya bencana yang sering ditanggulangi seperti banjir, longsor, kebakaran, gempa bumi dan bencana lainnya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi dan wawancara. Terdapat tiga informan dalam penelitian ini yang merupakan pegawai di Kabupaten Padang Lawas Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Lawas Utara dapat dilihat berdasarkan kinerja dan tanggung jawab pegawainya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Para pegawai Kabupaten Padang Lawas Utara sudah efektif dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat dalam menanggulangi permasalahan bencana daerah yang ada di Kabupaten Padang Lawas Utara. Akan tetapi secara keseluruhan terdapat dua indikator yang belum efektif, yaitu pada indikator kedisiplinan datang tepat waktu dan keterampilan menggunakan teknologi komputer secara optimal. Jadi berdasarkan hasil data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori cukup efektif.

**Kata Kunci:** Efektivitas Pegawai, Kinerja, Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**SUMATERA UTARA MEDAN**

## PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karena Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat (Yatim, Supriyono, & Hardjanto, 2014). Pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah di segala bidang merupakan tugas pokok dan kini menjadi tuntutan yang harus ditingkatkan segera ke arah yang lebih baik dan memberikan kepuasan kepada pihak yang dilayani, tidak hanya itu Pegawai juga berkepentingan dalam merencanakan dan mengembangkan karirnya. Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian

tujuan dikarenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Amalia, 2018).

Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan (Siagian, 2022). Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi (Haris, 2017). Menurut Handoko dalam efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2012). Menurut Kusdi, efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis,

kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi, 2011).

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 dan yang terpenting mau giat bekerja dan berkeinginan mencapai efektivitas kerja (Mukaffan, 2022). Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa di tunjukkan oleh pegawai tersebut. Mereka dituntut agar mengusahakan bentuk tingkah laku yang spontan dan inovatif (Hamdani & Awatara, 2016). Apabila pegawai bekerja secara produktif dan memperbesar serta memperlancar tercapainya tujuan organisasi, maka efektivitas kerja akan meningkat. 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 (Ishak & Nurmayana, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu, 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 deskritif 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.

Dengan memiliki efektivitas kerja pegawai yang baik akan mampu menjamin tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Perlu diketahui bahwa salah satu faktor utama yang digunakan organisasi atau bisnis untuk menciptakan budaya baru yang dapat beradaptasi dengan perubahan adalah kepemimpinan. Banyak orang juga berpikir bahwa kepemimpinan dan keberhasilan organisasi sangat erat kaitannya. Pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan berhasil atau gagal (Annisa & Nurbaiti, 2022). Salah satu organisasi pemerintah adalah Sekretariat BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara 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 Kabupaten Padang Lawas Utara harus dapat melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi, khusus nya pegawai yang berada di bidang 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 Kabupaten Padang Lawas Utara, provinsi Sumatera Utara tertuang dalam peraturan daerah provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2008

pasal 5 ayat 3 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja. Dalam hal ini provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu dan memberikan dukungan teknis administratif dan operasional kepada di bidang pencegahan, kesiapsiagaan, tanggap darurat, pra bencana, pasca bencana restrukturisasi, penanggulangan bencana serta hubungan antar lembaga (Diansari, Musah, & Binti Othman, 2023) Selanjutnya untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) di atas , menyelenggarakan Fungsi :

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh;
- c. Pemantauan dan mengevaluasi penyelenggaraan penanggulangan bencana daerah
- d. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Provinsi, sesuai dengan tugas dan fungsinya

Untuk mendukung pelaksanaan tugas di instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara diperlukan Sumber Daya Manusia yang tidak hanya berjumlah yang banyak dan kualitas yang baik akan tetapi juga mempunyai etos kerja tinggi, wawasan kedepan, semangat enterpreneur dan pola pikir yang mandiri dalam rangka pelaksanaan tugas di Badan Penanggulangan Bencana Derah (BPBD)

Kab. Padang lawas utara, Provinsi Sumatera Utara.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, yaitu meliputi semua orang yang melakukan aktivitas berdasarkan petunjuk kerja yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam organisasi menurut. Faustino Cardosa Gomes (1995) dapat dikelompokkan atas dua macam yaitu:

- a. Sumber daya manusia (*Human Resource*)
- b. Sumber daya non manusia (*Non- Human Resource*)

Dari uraian di atas, penulis menyadari akan pentingnya efektifitas kerja pegawai dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu, termasuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara. Menurut penulis banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja pegawai di BPBD Padang lawas utara Provinsi Sumatera utara,

antara lain

kepemimpinan, pengawasan, koordinasi antar sub-bagian yang masing-masing membawahi beberapa seksi/sub bagian, disiplin kerja pegawai, motivasi, semangat kerja, pembagian kerja, keterampilan pegawai, tata kerja yang ada, hubungan kerja antar sesama pegawai atau kerjasama. Yang dimana hal ini dibuktikan dengan beberapa yang gejala yang mendasari permasalahan tersebut yang penulis temui, diantaranya yaitu:

- a. 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 di tentukan, misalnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB tetapi hadir pukul 09.00 WIB.
- b. Kinerja pegawai dalam pencapaian indikator keterampilan kerja

sekretariat Kabupaten Padang Lawas Utara yakni salah satunya adalah pegawai dengan strata pendidikan sarjana masih ada yang belum mampu menggunakan komputer secara optimal.

Sementara itu, dalam menghadapi permasalahan kerja yang semakin komplek, maka secara tidak langsung menuntut perlunya pegawai yang berkemampuan baik untuk memecahkan permasalahan kerja yang dihadapi pegawai tersebut dengan cepat dan tepat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Efektivitas**

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat (Kultsum, 2017). Ellis menyebutkan bahwa yang menjadi efektivitas kerja pegawai dilihat dari: spesifik (*specific*) adalah apakah yang sebenarnya diharapkan dari pegawai langsung, dapat diukur (*measurable*) yaitu bagaimana tiap-tiap orang mengetahui bahwa ia telah mencapai hasil yang diinginkan, dapat dicapai (*attainable*) yaitu apakah tujuan yang disusun realistik, dapat dicapai, dan sesuai dengan orang yang berada di posisi itu, relevan (*relevant*) yaitu apakah hasil yang diinginkan relevan bagi tiap-tiap orang, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, dan pengalaman. Menurut Kasmir, efektivitas adalah suatu tingkat organisasi dalam mencapai tujuannya, yang berarti bahwa kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Kasmir, 2016).

### **Efektivitas kerja**

Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor

kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan (Masyita, 2016). Menurut Ricard M, Steers, untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang biasa dipergunakan yaitu:

- a. Kesiagaan
- b. Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.
- c. Kemangkiran
- d. Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.
- e. Semangat kerja kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki
- f. Motivasi kecenderungan 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.
- g. Kepuasan kerja Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dan organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.
- h. Beban Pekerjaan Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

- i. 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 (Steers, 1998).

Kerja merupakan suatu simbol yang tidak pernah mati dari pribadi seseorang maupun lingkungan organisasi, sehingga dalam perumusan efektivitas kerja pun perlu ditelaah pula pengertian kerja itu sendiri. Setiap pekerjaan dari tiap individu pegawai dalam organisasi akan ikut menentukan bagi tercapainya hasil kegiatan organisasi yang telah direncanakan terlebih dahulu. Oleh karena itu faktor efektivitas kerja banyak dipengaruhi oleh kemampuan orang-orang atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri dari perlunya pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran efektivitas kerja yang penulis lakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi sehingga menghasilkan efektivitas kerja sebagaimana diharapkan (Hasibuan, 2011).

Pengukuran efektivitas berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif (Rini, 2021). Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai

yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidakefektifan (Anoraga, 1992).

### Alat Ukur Efektivitas Kinerja Pegawai

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tersebut maka penulis menggunakan teori menurut Richard dan

M. Steers (1980) untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yang meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri/prestasi kerja dan kepuasan kerja:

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam sagala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah

kerjasama dalam pencapaian tujuan.

Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai. Indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu situasi, komunikasi, dan kerjasama.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2011). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh

pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan

sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Hal utama yang dituntut oleh badan pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun badan

pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah keterampilan, kemampuan dan keahlian; kedisiplinan; kepribadian; dan tanggung jawab.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, pemerintahan dan masyarakat.

Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah

laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Tingkat

kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Adapun indikator-indikator penilaian kepuasan kerja pegawai:

1. Isi pekerjaan: Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi: Keadilan dalam kompetensi penugasan managerial oleh pimpinan.
3. Organisasi dan manajemen: Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
4. Kesempatan untuk maju: Dalam hal ini setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

### Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang

berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif (Santoso, 2012).

Kinerja (*Performance*) merupakan suatu konsep umum yang digunakan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan kerja pegawai sehingga dapat diaplikasikan dalam beragam setting organisasi. Menurut Sedarmayanti kinerja aparatur erat kaitannya dengan efektivitas kerja. Kinerja aparatur sebagaimana dimaksud menunjukkan adanya pencapaian terhadap hasil melalui adanya kebijakan, prosedur dan kondisi lingkungan organisasi. Kriteria dari kinerja aparatur dimaksud menyangkut permasalahan pilihan personal yang dikaitkan dengan nilai-nilai pemerintahan (*government values*), aparatur memiliki *costumer aware*, menerapkan nilai-nilai *the manager faces the consumer* yang pada akhirnya akan membawa implikasi pada efektivitas organisasi (Sedarmayanti, 2016; Ximenes, Supartha, Manuati Dewi, and Sintaasih, 2019). Kinerja pegawai suatu pembahasan yang tiada hentinya dibahas sejak dulu, karena memang begitu pentingnya kinerja pegawai tersebut untuk memajukan sebuah organisasi/perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai ini telah menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu didapatkan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut para peneliti adalah disiplin kerja. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, dan kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai

memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Untuk mengetahui hasil kinerja pegawai/karyawan, atasan dalam organisasi perlu melakukan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja (Cahaya & Rahma, 2021).

### **Sekretariat**

Pengertian sekretariat menurut Saiman dalam (Sedianingsih, 2010) adalah Sekretariat merupakan suatu tempat di mana terjadinya aktivitas kerja yang sifatnya tetap pada suatu kantor atau suatu tempat tertentu yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, sekretariat berarti pekerjaan, segenap urusan sekretaris, atau dapat berarti pula kepaniteraan. Dalam struktur organisasi pemerintahan Republik Indonesia memiliki berbagai macam variasi sekretariat, misalnya sekretariat negara, sekretariat jendral, sekretariat wilayah daerah, sekretariat lembaga, sekretariat badan, sekretariat perusahaan, sekretariat kantor wilayah, dan sekretariat dinas. Menurut Wursanto dalam (Sedianingsih, 2010) pengertian sekretariat Tempat sekretaris berikut para stafnya melakukan kegiatan dalam bidang sekretariat atau ketatausahaan yang meliputi segenap kegiatan pengolahan surat menyurat yang dimulai dari menghimpun (menerima), mencatat, mengandakan, mengirim

dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi tertentu (Sedianingsih, Mustakawati, & Soetanto, 2010).

### **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Padang Lawas Utara, dengan menggunakan analisis deskriptif, metode yang dilakukan dalam penelitian ini ialah

metode deskriptif kualitatif yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2010). Penulis berupaya melihat fakta-fakta sesuai dengan fenomena yang terjadi sesuai dengan lingkup penelitian ini, lalu melakukan observasi serta wawancara kepada tiga orang pegawai yang bekerja pada kantor BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara, kemudian mendeskripsikan secara jelas guna memberikan gambaran tentang efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara (Herdiansyah, 2015). Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Badan (Kaban) yaitu Khairul Harahap S.Sos.Msi, Sekretaris : Marwani Lubis Sp, Kasubag Program: Risnawati Harahap S.E.

Penulis menggunakan dua sumber data untuk memeriksa data mengenai lembaga BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2010):

Mengingat penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, maka tidak membahas populasi atau ukuran sampel selain responen. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiyono bahwa analisis kualitatif tidak memperhitungkan ukuran populasi dan ukuran sampel (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan informasi kunci (*key informant*) informasi biasa adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui dan berhubungan dengan permasalahan saja. Penulis menentukan informan menggunakan teori yang dikemukakan Sugiyono (2010) bahwa penentuan informan tidak ditentukan atas strata pedoman atau wilayah tetapi berdasarkan atas kompetensi informan terhadap informan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap pegawai di Kantor

BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Yang dimana 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 observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## **HASIL DAN 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 berfektivitas baik guna mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kerja sangat diperlukan dan harus dimiliki oleh setiap pegawai Sekretariat BPBD kabupaten padang lawas utara 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 BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai efektivitas kerja dapat dilihat dari pengumpulan data dan analisis hasil wawancara sebagai berikut:

### **Kemampuan menyesuaikan diri**

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

orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun indikator penilaianya yaitu :

- a. Situasi. Situasi baik di dalam kantor maupun di luar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat situasi kerja yang terkendali dan aman di kantor BPBD Kabupaten padang lawas utara, yang dimana situasi seperti ini tentunya menimbulkan rasa nyaman dan tenram bagi para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.
- b. Komunikasi. Untuk mewujudkan organisasi yang maju dan berkembang, diperlukan suatu interaksi antara satu sama lain. Proses interaksi itulah yang dapat disebut juga sebagai proses berkomunikasi. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam penyampaian informasi yang harus diketahui oleh setiap karyawan/pegawai. Informasi tersebut berupa instruksi kerja, target dari organisasi tersebut, peran yang harus dijalankan oleh masing-masing karyawan/pegawai, sampai masalah masalah yang sedang dihadapi oleh masing-masing karyawan/pegawai. Dengan demikian komunikasi yang efektif memiliki peranan penting di dalam sebuah organisasi. Dari komunikasi yang efektif akan menciptakan hasil yang selaras dan tercapainya target/visi dan misi dari organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Khairul Harahap selaku Kaban BPBD Padang lawas utara mengatakan

bahwa “komunikasi yang terjadi antar pegawai BPBD Kabupaten padang lawas utara terjalin dengan baik dan lancar yang dimana para pegawai berkomunikasi umpan balik dengan saling merespon dan memberikan tanggapan, komunikasi yang terjadi antara atasan dengan pegawai nya juga demikian yang dimana apabila kami sedang mengadakan rapat dan evaluasi tahunan para pegawai berhak menyuarakan pendapatnya dan atasan tentunya juga harus menanggapi atau bisa menerima pendapat dari para pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah instansi tetapkan” (wawancara dengan bapak Khairul Harahap)

- c. 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. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Mawarni Lubis, ia mengatakan bahwa pegawai pada Sekretariat BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki solidaritas yang tinggi dalam urusan kerjasama, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan dominan menggunakan kerjasama yang baik antar sesama pegawai. Jika kerjasama antar pegawai kurang, maka dapat dipastikan bahwasanya ketika ada problem ataupun masalah di lapangan, sangat sulit bagi pegawai BPBD Padang Lawas utara untuk menyelesaikan dan menuntaskan permasalahan tersebut. Berikut ini

merupakan hasil wawancara dengan Ibu Mawarni Lubis selaku sekretaris, “ *BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan lembaga yang dapat dikatakan memiliki tugas dan fungsi yang penting dalam memberikan bantuan terhadap masyarakat yang terkena atau terdampak bencana. Sangat diutamakan adanya tingkat kerjasama yang baik antara semua pegawai atau tim dalam bekerja atau menyelesaikan permasalahan yang ada. Saya menyadari bahwa tim BPBD sangat menjunjung tinggi nilai kerjasama antara semua anggota. Hal ini dapat dilihat ketika terjadi bencana di deerah, dapat dipastikan semua anggota bahu membahu dalam menyelesaikan problem tersebut* (wawancara dengan Ibu Mawarni Lubis).

### Prestasi kerja

Hal utama yang dituntut oleh badan pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun badan pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Adapun indikator penilaiannya yaitu:

- a. Keterampilan. Keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. (Nasution, et al, 2020). teknologi saat ini sudah menjadi kebutuhan setiap pekerjaan salah satu nya mampu mengoperasikan komputer. 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 negara maju, dalam pembangunan bangsa dan telah berorientasi ke masa depan. Pada kantor BPBD Padang Lawas Utara diketahui berdasarkan informasi yang di berikan informan yaitu Ibu Mawarni Lubis selaku sekretaris BPBD padang lawas utara mengatakan bahwa sebagian pegawai yang berada di kantor tersebut sudah lumayan mahir dalam menggunakan fasilitas teknologi yang di sediakan tetapi masih ada beberapa pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer secara optimal. *“Sebagian pegawai yang ada di kantor kami ini sudah lumayan terampil untuk mengoperasikan komputer, karena seperti yang kita lihat zaman sekarang ini semua tugas harus dengan melalui sistem teknologi karena banyak data yang harus di input secara online. Akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang belum mahir dalam mengoperasikan komputer tersebut, golongan-golongan yang dimaksud kedalam pegawai yang belum mahir tersebut ialah para pegawai yang sudah memasuki usia lanjut, dalam artian mereka masih gagap teknologi dan tidak memungkinkan untuk mereka beajar lagi karena faktor usia, maka dari itu setiap pegawai senior yang gagap teknologi dalam pengajaran tugas nya dibantu oleh pegawai lain yang mahir menggunakan teknologi komputer”* (wawancara dengan Ibu Mawarni Lubis).
- b. Kedisiplinan. 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, dalam hasil wawancara dengan Ibu Risnawati Harahap selaku Kasubag Program mengatakan bahwa pada kantor BPBD Padang Lawas Utara kedisiplinan sangat di perlukan karena itu termasuk dalam peraturan wajib di setiap instansi dan juga bisa menjadi tolak ukur penilaian kerja karyawan, berikut merupakan hasil wawancaranya; *“Dalam hal kedisiplinan di BPBD setiap hari selalu mengadakan apel pagi untuk memulai pekerjaan dan selalu siap siaga untuk menangani bencana alam, dan mengakhiri pekerjaan juga melaksanakan apel sore dengan simbol salam tangguh, tetapi dalam hal ini masih ada beberapa pegawai dan juga tenaga honorer lainnya yang datang ke kantor tidak tepat waktu lewat dari waktu masuk kerja yang telah di tetapkan untuk itu kami membuat kebijakan bagi setiap pegawai maupun tenaga honorer yang terlambat datang ke kantor dan terlambat mengikuti kegiatan pembuka utama yaitu apel pagi tersebut maka akan mendapatkan peringatan dan apabila hal tersebut terjadi lebih dari satu kali maka akan dikenakan sanksi”* (wawancara dengan Ibu Risnawati Harahap).

c. Kepribadian. Kepribadian merupakan salah satu indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan, pada indikator kepribadian menurut teori Richard M. Strees ini yang dilihat atau dinilai adalah dari segi sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar. Berdasarkan hasil data obseravasi yang peneliti dapati seluruh pegawai yang ada di BPBD Padang lawas utara memiliki sikap dan perilaku yang baik

dan sopan hal ini dapat dilihat ketika ada tamu atau masyarakat yang datang ke instansi tersebut mereka menyambut dan melayani nya dengan baik, dari segi berpakaian juga mereka terlihat rapi dan mengenakan busana yang sopan dan layak, para muda-mudi tenaga honorer nya juga bersikap ramah dan memberi kesan yang menyenangkan. Sehingga hubungan kerja yang terjalin antara pegawai- pegawainya pun berjalan dengan baik.

- d. Tanggung jawab. 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 BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan cepat demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sistem tanggung jawab adalah kewajiban timbal balik antara sekelompok anggota yang memiliki kewajiban umum untuk menyelesaikan pekerjaan bersama (Soemitra, Kusmilawaty, & Rahma, 2022). Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama dengan Marwani Lubis selaku Sekretaris, ia mengatakan bahwahal penting yang harus dimiliki oleh semua pegawai yang ada di Kantor Sekretariat BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara ialah rasa tanggung jawab. Jika rasa tanggung jawab tidak ada, maka dapat dipastikan semua kegiatan yang ada di Kantor Sekretariat BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara akan terbengkalai. Selama ia bekerja di Kantor Sekretariat BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara, ia merasa bahwa hampir delapan puluh persen pegawai di Kantor Sekretariat BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki jiwa dan rasa

tanggungjawab yang cukup besar (Wawancara dengan Marwani Lubis). Berikut ini tanggapan Mawarni Lubis selaku sekretaris di lembaga Sekretariat BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara terkait Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara ; “ *Saya bekerja di Kantor Sekretariat Kabupaten Padang Lawas Utara sudah cukup lama, dapat dikatakan sudah bertahun-tahun, selama saya bekerja saya melihat dan memperhatikan hampir keseluruhan pegawai yang ada di lembaga atau kantor Sekretariat BPBD dapat menanggung jawab semua pekerjaan sesuai tupoksi masing-masing*” (Wawancara dengan Marwani Lubis).

#### **Kepuasan kerja**

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Adapun indikator penilainnya yaitu:

- a. Isi pekerjaan. Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Khairul Harahap selaku Kaban BPBD Padang lawas utara mengatakan bahwa 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, sesuai dengan hasil wawancara yang di lakukan kepada bapak Khairul Harahap selaku Kepala Badan BPBD Padang lawas utara: *Di kantor BPBD padang lawas utara Itu sudah ditetapkan masing-masing pekerjaannya dan wajib di tanggung jawabi oleh masing masing pegawai. Salah satunya sekretaris, dia harus mengetahui seluruh tugas tugas yang ada di kantor tersebut baik itu bagian umum, program, kesiapsiagaan dan pencegahan (bidang satu kedaruratan dan logistik (bidang dua), (rehabilitas dan konstruksi, (bidang tiga). (wawancara dengan Bapak Khairul Harahap).*

- b. Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti temukan di kantor BPBD Padang lawas utara hubungan kerja yang terjadi antara para pegawai dengan atasan terjalin dengan baik, yang dimana pegawai dengan atasan saling berkoordinasi mengenai tugas atau pekerjaan yang akan di kerjakan sehingga pekerjaan mampu terelesaikan dengan baik dan tepat.
- c. Organisasi dan Manajemen. Dalam hal ini instansi yang terkait harus mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan

kepuasan kepada karyawan. Situasi dan kondisi kerja yang dimaksud adalah semua tugas yang ditugaskan kepada para pegawai telah terorganisir dengan baik dan posisi dan kemampuan masing-masing sehingga tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Risnawati Hrahap selaku Kasubag BPBD Padang lawas utara mengatakan bahwa “*Dalam BPBD Padang lawas utara sudah ada pembagian kerja yang dimana pembagian kerja tersebut sudah terstruktur dengan baik dan sesuai dengan posisi serta kemampuan masing-masing pegawai, pekerjaan yang diberikan juga tentunya sesuai dengan kondisi kerja para pegawai sehingga apabila ia tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut dikarenakan terkendala dimasalah kesehatan dan lainnya maka pekerjaan tersebut akan kita alihkan kepada pegawai yang sekiranya mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut contohnya kerja untuk terjun langsung kelapangan menangani bencana yang terjadi atau memberikan bantuan terhadap korban yang terdampak bencana*”. (wawancara dengan Ibu Risnawati Harahap).

- d. Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya. setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman atau peningkatan kemampuan misalnya pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Khairul Harahap Kaban BPBD Padang lawas utara beliau mengatakan bahwa “*setiap pegawa yang ada di BPBD Padang lawas utara berhak untuk mendapatkan kesempatan untuk maju*

dalam berkarir yang dimana hal tersebut juga mendapatkan dukungan dari instansi untuk menunjang proses kerja para pegawai dengan memberikan sarana prasarana yang dibutuhkan dan juga memberikan kesempatan kepada para pegawai lainnya untuk mengikuti kegiatan-

kegiatan yang dilaksanakan diluar kantor tetapi membawa nama kantor untuk kegiatan tersebut, seperti contoh mengikuti perlombaan-perlombaan yang diadakan oleh Pemkab Padang lawas utara dengan membawa nama baik kantor."(wawancara dengan bapak Khairul Harahap).

**Tabel 1.**

*Tabel pengukuran ke efektivitas kinerja pegawai pada sekretariat BPBD Padang lawas utara*

No	INDIKATOR	KETERANGAN	
		SUDAH EFEKTIF	BELUM EFEKTIF
I.	KEMAMPUAN MENYESUAIK AN DIRI		
1.	Situasi : situasi kerja yang kondusif	✓	
2.	Komunikasi : komunikasi yang baik sesama pegawai	✓	
3.	Kerjasama: para pegawai mampu membentuk kerjasama yang baik	✓	
II.	PRESTASI KERJA		
4.	Keterampilan : mampu mengoperasikan komputer dengan baik	✓	
5.	Kedisiplinan : pegawai mampu menaati aturan yang telah ditetapkan termasuk salahsatunya hadir tepat waktu di kantor		✓
6.	Kepribadian : pegawai mampu memcerminkan perilaku yang sopan dandansantun	✓	
7.	Tanggung jawab : pegawai mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya serta sarana prasana yang digunakannya	✓	
III.	KEPUASAN KERJA		
8.	Isi pekerjaan : pembagian kerja yang sudah sesuai dengan kemampuan dan tupoksi masing-masing pegawai	✓	
9.	Supervisi : keadilan dalam kompetensi penugasan serta hubungan yang baik antara atasan dengan para pegawai	✓	
10.	Organisasi dan manajemen : pembagian kerja yang terorganisir dengan baik	✓	

- 
11. Kesempatan untuk maju : pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

✓

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel pengukuran ke efektifan kerja di atas dapat dilihat ada dua indikator kerja yang belum efektif yaitu yang pertama dari segi kedisiplinan ketepatan datang tepat waktu ke kantor, yang kedua yaitu dari segi tanggung jawab menggunakan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan terutama penggunaan komputer secara optimal. Untuk itu diberikan solusi terhadap permasalahan tersebut diatas Adapun solusi dari permasalahannya yaitu:

- a. Indikator segi kedisiplinan ketepatan datang tepat waktu ke kantor adalah sesuai dengan hasil wawancara yang di cantumkan dimana disebutkan apabila ada pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu dengan yang telah di tetapkan maka akan di tegur, kemudian apabila kejadian tersebut terulang kedua kalinya maka di beri peringatan lalu apabila terulang ketiga kalinya maka pegawai yang bersangkutan akan di kenakan sanksi dari pihak kantor. Hal tersebut dilakukan agar para pegawai BPBD Padang Lawas Utara taat terhadap aturan yang ditetapkan sehingga tingkat kedisiplinan pada instansi tersebut tetap terjaga.
- b. Indikator segi keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem teknologi terutama penggunaan komputer, mengacu pada hasil wawancara dapat di temukan solusi untuk permasalahan ini yaitu tiap – tiap pegawai yang sudah memasuki usia lanjut dan tidak mampu menggunakan komputer dengan optimal dalam pengerjaan tugas nya dapat di bantu oleh para pegawai- pegawai muda yang mahir dalam

teknologi termasuk komputer, sehingga penyelesaian kerja dapat dilakukan dengan baik sebagaimana mestinya dan tidak terkendala.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sekretariat BPBD Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori cukup efektif, dapat dilihat dari 3 unsur beserta 11 indikator dan hasil wawancara dari para informan yang bersangkutan serta tabel pengukuran efektivitas kerja yang menjadi tolak ukur dan penilaian efektif atau tidaknya sebuah lembaga yang dimana pada tabel tersebut dapat dilihat perbandingan jumlah indikator penilaian ke efektivitas kinerja pegawai efektif atau tidaknya kinerja tersebut, merujuk pada tabel pengukuran ke efektivitas kinerja pegawai pada sekretariat BPBD Padang lawas utara terdapat sebelas indikator yang dinilai dua diantara indikator tersebut belum efektif sehingga diberikan solusi untuk permasalahan tersebut yaitu: Indikator segi kedisiplinan ketepatan datang tepat waktu ke kantor adalah sesuai dengan hasil wawancara yang di cantumkan dimana disebutkan apabila ada pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu dengan yang telah di tetapkan maka akan di tegur, kemudian apabila kejadian tersebut terulang kedua kalinya maka di beri peringatan lalu apabila terulang ketiga kalinya maka pegawai yang bersangkutan akan di kenakan sanksi dari pihak kantor. Hal tersebut dilakukan agar para pegawai BPBD Padang Lawas Utara taat terhadap

aturan yang ditetapkan sehingga tingkat kedisiplinan pada instansi tersebut tetap terjaga. Indikator segi keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem teknologi terutama penggunaan komputer, mengacu pada hasil wawancara dapat di temukan solusi untuk permasalahan ini yaitu tiap – tiap pegawai yang sudah memasuki usia lanjut dan tidak mampu menggunakan komputer dengan optimal dalam pengerjaan tugas nya dapat di bantu oleh para pegawai- pegawai muda yang mahir dalam teknologi termasuk komputer, sehingga penyelesaian kerja dapat dilakukan dengan baik sebagaimana mestinya dan tidak terkendala.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, F. (2014). Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul- Sel. *Jurnal Efektivitas*.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Annisa, A. S., & Nurbaiti, N. (2022). Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Profesional dan Efektivitas TIM pada Pegawai Dinas Sumber Daya Air Bina Marga dan KOnstruksi Lubuk Pakam. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 3610-3620.
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253-8261.
- Diansari, R. E., Musah, A. A., & Binti Othman, J. (2023). Factors affecting village fund management accountability in Indonesia: The moderating role of prosocial behaviour. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2219424.
- Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 201-208.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Haris, Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 135-151.
- Hasibuan, A. (2011). *Etika Profesi: Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Herdiansyah, H. (2015). *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nasution, M. I. P., Nurbaiti, N., Nurlaila, N., Rahma, T. I. F., & Kamilah, K. (2020, September). Face Recognition Login Authentication for Digital Payment Solution at COVID-19 Pandemic. In *2020 3rd International Conference on Computer and Informatics Engineering (IC2IE)* (pp. 48-51). IEEE.
- Ishak, T., & Nurmayana, N. (2018). Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (Bpsdm) Kota Lhokseumawe terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil. *Asia-Pacific Journal of Public Policy*, 4(2), 40-54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of business studies*, 2(2), 121-132.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi : Teori, Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masyita, S. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E- KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 1(1), 236-249.
- Mukaffan. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jawa Timur: Klik Media.
- Rini, E. S. (2021). Pengaruh efektifitas kepemimpinan, budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Camat Se-Kabupaten Tapin. *KINDAI*, 17(3), 347-361.
- Santoso, R. P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedianingsih, Mustakawati, F., & Soetanto, N. P. (2010). *Teori dan Praktik Administrasi Kesekretariatan*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemitra, A., Kusmilawaty, & Rahma, T. I. F. (2022). The Role of Micro Waqf Bank in Women's Micro-Business Empowerment through Islamic Social Finance: Mixed-Method Evidence from Mawaridussalam Indonesia. *Economies*, 10(7), 157.
- Steers, R. M. (1998). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1697512.
- Yatim, I. A., Supriyono, B., & Hardjanto, I. (2014). Perencanaan Pembangunan Sumber Daya Aparatur Melalui Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah di Kabupaten Magetan. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 17(1), 47-57.