

artikel ruli hartati

by Jaka Dernata

Submission date: 13-Feb-2024 07:39AM (UTC+0530)

Submission ID: 2293391751

File name: ARTIKEL_RULI_HARTATI.doc (430.5K)

Word count: 4249

Character count: 29469

PERANAN KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAUR

Ruli Hartati¹, Rahiman Dani², Henny Aprianty³
Magister Administrasi Publik
Universitas Prof. Dr. Hazairin SH Bengkulu

ABSTRAK

Pegawai merupakan pelaku yang berperan aktif dalam melaksanakan tugas pada organisasi, sesuai dengan bidang tugasnya. Oleh sebab itu, pegawai sebagai anggota organisasi dituntut untuk mempunyai kinerja baik dan optimal, supaya organisasi dapat berjalan dengan efektif. Pentingnya peran kerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas organisasi menyebabkan penulis melakukan penelitian mengenai peran kerja dalam perbaikan organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dipilih untuk diteliti karena Dinas Kesehatan sangat erat kaitannya dengan kesehatan masyarakat. Penelitian terhadap kinerja pegawai difokuskan pada kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan komunikasi. Sedangkan efektivitas organisasi difokuskan pada pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran kinerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Sumber data utama adalah sumber primer dari pegawai Dinas Kesehatan sebagai informan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara. Sedangkan analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dari 4 aspek yang diteliti belum semuanya baik, akibatnya kinerja pegawai belum mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara optimal, karena efektivitas organisasi belum optimal.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, efektivitas organisasi

ABSTRACT

Employees are actors who play an active role in carrying out tasks in the organization, according to their field of work. Therefore, employees as members of the organization are required to have good and optimal performance, so that the organization can run effectively. The important role of employee performance in improving organizational effectiveness encouraged the author to conduct research on the role of performance in improving the organization at the Kaur District Health Service. The Kaur District Health Service was chosen for research because the Health Service is closely related to public health. Research on employee performance focuses on the quality of work results, timeliness, initiative and communication. Meanwhile, organizational effectiveness is focused on achieving goals, integration and adaptation. The aim of this research is to analyze the role of employee performance in increasing organizational effectiveness. The main data source is a primary source from Health Service employees as informants. The technique used in data collection is interviews. Meanwhile, data analysis was carried out descriptively qualitatively. The results of the research conducted show that employee performance from the 4 aspects studied is not all good, as a result employee performance has not been able to increase organizational effectiveness optimally, because organizational effectiveness is not yet optimal.

Keywords: Employee performance, organizational effectiveness

PENDAHULUAN

Setelah disahkannya Peraturan Daerah No. 23 Tahun 2014. Di Indonesia, otonomi daerah atau desentralisasi diakui sebagai salah satu perubahannya, dan pemerintah daerah mempunyai kendali dan pengelolaan wilayahnya sesuai dengan undang-undang. Pemerintah daerah dan kabupaten/kota mempunyai badan daerah tersendiri untuk menjalankan pemerintahan.

Di wilayah kabupaten, terdapat berbagai organisasi perangkat daerah, dengan berbagai tugas. Setiap organisasi mempunyai tujuan, visi atau misi yang ingin dicapai. Banyak hal yang mempengaruhi terwujudnya tujuan atau visi suatu organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi hal tersebut adalah pekerjaan karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil kegiatan yang dilakukan pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya. Karyawan adalah pencipta berperan aktif dalam melaksanakan tugas pada organisasi, sesuai dengan bidang tugasnya. Oleh sebab itu, pegawai sebagai anggota organisasi dituntut untuk mempunyai kinerja baik dan optimal, supaya organisasi dapat berjalan dengan efektif.

Efektif atau tidaknya suatu organisasi akan tergambar dari *outcome* dan *output* pada organisasi yang bersangkutan. Semakin besar *output* dibandingkan dengan *outcome* maka organisasi semakin efektif dan sebaliknya semakin kecil *output* dibandingkan dengan *outcome* maka organisasi semakin tidak efektif.

(Darim 2020) menyatakan bahwa efektivitas organisasi dapat dilihat dari: (1) pencapaian tujuan, berhubungan dengan pencapaian sasaran yang secara kongkrit. (2) integrasi, menyangkut proses sosialisasi. (3) adaptasi, berhubungan dengan pengadaan dan penempatan tenaga kerja atau pegawai.

Pendapat (Darim 2020) menegaskan bahwa efektif tidaknya suatu organisasi dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator yakni; pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Maka dapat dikatakan bahwa apabila dalam pencapaian tujuan oleh organisasi, *output* lebih besar dari *outcome*, maka organisasi itu tergolong efektif. Sebaliknya, apabila dalam proses sosialisasi *output* lebih kecil dari *outcome* maka organisasi tergolong tidak efektif.

Pada penelitian ini penulis memilih Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur Untuk diteliti. Alasan penulis memilih kinerja pegawai dan efektivitas organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur untuk diteliti, karena organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur terindikasi belum efektif dalam melaksanakan kegiatannya. Indikasi ini berdasarkan tingkat kepuasan masyarakat yang rendah terhadap pelayanan yang diberikan oleh organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dari hasil wawancara dengan 12 orang masyarakat yang pernah mendapatkan pelayanan. Terindikasi bahwa sebagian besar masyarakat yang mendapatkan pelayanan merasa belum puas terhadap pelayanan yang diterimanya. Artinya Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dalam memberikan pelayanan pada masyarakat belum sesuai dengan *good governance*. Dimana *good governance* adalah pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik oleh pemerintah secara baik, tercermin pada pelaksanaan tugas yang dilaksanakan aparat pemerintah yang melaksanakan tugas pada organisasi tersebut.

15 Hasil pra penelitian melalui wawancara dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Kepuasan Masyarakat Yang Pernah Mendapat Pelayanan Pada Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur.

No	Tingkat Kepuasan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0
2	Cukup Puas	5	41,67
3	Kurang Puas	7	58,33
-	Jumlah	12	100,00

Sumber: Pra Penelitian, 2023

Banyaknya masyarakat yang kurang puas terhadap pelayanan yang disajikan oleh organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur, berkemungkinan karena organisasi tidak efektif dalam menjalankan kegiatannya serta berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum baik dan tidak optimal. Karena efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individual pegawai yang bertugas sebagai anggota organisasi. Hal ini juga bisa saja disebabkan pengadaan pegawai dan penempatan pegawai

belum dilaksanakan dengan baik, misalnya tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi. Selain itu, karena sebelumnya sebagaimana sama-sama diketahui bahwa seluruh wilayah Indonesia, bahkan dunia baru-baru ini dilanda wabah covid 19 yang berimbas pada penurunan setiap aktivitas termasuk pelayanan pada masyarakat. Pasca covid 19 atau setelah berakurangnya/berakhimya covid 19, maka pelayanan pada masyarakat berangsur-angsur mulai dilaksanakan secara normal. Artinya kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur tentu pasca covid 19 baru mulai dilaksanakan secara normal yang menyebabkan pula usaha untuk memberikan pelayanan pada masyarakat juga baru dilaksanakan secara normal pula. Sehingga masyarakat merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur.

Kinerja pegawai dapat diketahui melalui beberapa indikator, diantaranya adalah yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti 2012), indikator-indikator kinerja sebagai berikut: (1) Kualitas hasil kerja, yakni mutu hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi. (2) ketepatan waktu, yakni penyelesaian kerja sesuai dengan waktu yang direncanakan. (3) insiatif, yakni melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah. (4) komunikasi, yakni interaksi antar atasan dan bawahan yang dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.

Kinerja pegawai pada organisasi harus dilakukan penilaian untuk mengetahui hasil kerja setiap pegawai. Dalam memberikan penilaian terhadap pegawai harus objektif, agar hasil penilaian tidak merugikan pegawai dan tidak merugikan organisasi. Karena hasil penilaian akan sangat menentukan untuk pengembangan pegawai yang bersangkutan dan akan menjadi pertimbangan organisasi dalam menempatkan pegawai secara tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Apabila pegawai ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan keahliannya, maka efektivitas pegawai akan menurun dan efektivitas organisasi tidak akan terwujud. Karena efektivitas pegawai sebagai individu anggota organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi itu sendiri. (Gammahendra, Hamid, and Riza 2014) menurut hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pendaftaran Penduduk

Manggarai Barat, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat mempengaruhi efektivitas organisasi sebesar 74%, dan sisanya sebesar 26% melalui variabel lain. Hal ini tidak bertentangan dengan temuan penelitian (Nugraha 2020) dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa; Kinerja pegawai akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi Kantor Kecamatan Dusun Selatan Wilayah Administrasi Barito Selatan pada tahun 2020.

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya dan penelitian-penelitian sebelumnya, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran personel dalam meningkatkan efisiensi organisasi pelayanan kesehatan di daerah Kaur.

Fokus Penelitian

Penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur difokuskan terhadap kinerja pegawai dan efektifitas organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. Kinerja pegawai yang diteliti adalah: (1) kualitas hasil kerja, (2) ketepatan waktu, (3) insisiatif, dan (4) komunikasi. Sedangkan efektivitas organisasi difokuskan pada; (1) pencapaian tujuan, yakni pencapaian sasaran yang secara kongkrit. (2) integrasi, yakni menyangkut proses sosialisasi. (3) adaptasi, yakni pengadaan dan penempatan tenaga kerja atau pegawai.

Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan definisi masalah penelitian yang dikemukakan, maka permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut. Apa yang dapat dilakukan staf untuk meningkatkan efektivitas organisasi layanan kesehatan wialayah kaur.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kinerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Menurut (Husein Umar 2013), penelitian kualitatif biasanya sulit dipertanggungjawabkan secara matematis, melainkan lebih merupakan

penyampaian perasaan atau wawasan yang bahannya diambil dari sampel. Namun penelitian kualitatif dapat memberikan informasi penting yang kemudian dapat ditelaah lebih lanjut dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Selain itu, (Husein Umar 2013) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif tidak menggunakan data yang berbentuk skala proporsional, namun segala bentuk skala minor, seperti skala nominal, ordinal, atau spasial, dapat diklasifikasikan sebagai pengambilan. Karena mengetahui apa yang dibandingkan dan apa yang dibandingkan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam penelitian adalah bagian terpenting dari jenis penelitian ini.

Penelitian kualitatif dimulai dengan adanya gagasan dalam pertanyaan penelitian. Pertanyaan penelitian ini menentukan bagaimana data akan dikumpulkan dan dianalisis. Metode penilaian bersifat dinamis, artinya dapat diubah, ditambah, dan diganti kapan saja selama proses analisis (Srivastava et al. 2009)

Dalam hal pengumpulan data, (Adhabi and Anozie 2017) banyak metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif seperti observasi, analisis video, tinjauan pustaka dan wawancara (individu atau kelompok). Namun metode yang paling umum digunakan adalah wawancara dan diskusi kelompok terfokus (FGD). Data yang terkumpul akan dianalisis untuk memahami dan menentukan penelitian.

(Sugiyono 2013) Penelitian kualitatif diyakini merupakan metode baru karena sudah populer sejak lama dan disebut metode post-positivis karena didasarkan pada konsep post-positivisme. Metode ini disebut seni karena penelitian merupakan seni (kurang terstruktur), dan interpretasi karena data penelitian melibatkan interpretasi informasi yang ditemukan di lapangan.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berbasis pada lingkungan alam, yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami peneliti secara komprehensif (secara keseluruhan) dengan menggambarkan data dalam bentuk kata-kata dan bahasa dengan menggunakan berbagai metode alam (Lexy J.Moleong 2018).

23 Dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. wawancara

Wawancara merupakan suatu sesi tanya jawab yang dilakukan terhadap narasumber dan narasumber untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tatap muka. Wawancara dilakukan secara tatap muka (Sugiyono 2013). Wawancara ini digunakan untuk mengetahui kinerja staf Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dan efektivitas manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur.

b. Untuk melihat Menurut (Burhan Bungin 2012), observasi adalah kemampuan manusia dalam menggunakan penglihatan melalui tindakan panca indera mata dengan bantuan panca indera lainnya. Mengamati atau mengamati merupakan kegiatan sehari-hari manusia yang menggunakan panca indera mata sebagai alat utamanya selain panca indera lainnya seperti pendengaran, mulut, penciuman dan kulit. Menurut (Sugiyono 2013), observasi merupakan partisipasi, kebenaran atau rahasia dan tidak terstruktur.

3 c. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tertulis berupa artikel, laporan, buku, laporan, kamera, catatan, internet dan dokumen tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian, terutama yang berkaitan dengan pengembangan dan efektifitas kerja pegawai tentang pengorganisasian daerah pelayanan kesehatan Kaur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

3 Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan terlihat; kualitas kerja, akurasi, inisiatif dan keterampilan komunikasi.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dilihat dari pengetahuan dan keterampilan kerja. Hasil penelitian melalui wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pegawai mempunyai pengetahuan dan

mempunyai keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya.

b. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dilihat dari ketepatan waktu melaksanakan pekerjaan dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian melalui wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur belum semuanya yang melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan belum semua pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Inisiatif

Inisiatif pegawai dilihat dari kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah dan kemauan pegawai untuk mencari cara kerja baru yang lebih tepat untuk bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan dengan informasi wawancara menunjukkan bahwa perolehan pekerjaan di dinas kesehatan kabupaten Kaur sebagian besar melaksanakan pekerjaan tidak selalu mungunggu perintah, sebagian kecil sekali-sekali masih menunggu perintah atasan untuk melaksanakan tugasnya. Pegawai sebagian besar belum berusaha untuk mencari atau menemukan hal baru dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Komunikasi

Komunikasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dilihat dari kerja sama antar pegawai dan hubungan kerja dengan atasan. Hasil penelitian melalui wawancara menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan kabupaten Kaur menunjukkan bahwa kerja sama antar rekan sekerja pegawai cukup baik dan hubungan kerja pegawai dengan atasan juga cukup baik.

2. Efektivitas Organisasi

20 Efektivitas organisasi dilihat dari; pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi.

a. Pencapaian Tujuan

Hasil penelitian melalui wawancara dengan informan menunjukkan Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur membuat/menentukan tahapan-tahapan pekerjaan dengan baik dan jelas, serta waktu pelaksanaan tahapan-tahapan pekerjaan sudah ditentukan dengan jelas.

Hasil akhir pekerjaan sesuai dengan tahapan-tahapan dan waktu yang telah ditentukan.

b. Integrasi

Integrasi pada efektivitas organisasi dilihat dari 2 (dua) aspek yakni pengukuran kemampuan dalam organisasi dan Komunikasi dengan organisasi lainnya. Hasil penelitian melalui wawancara menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur sebagai sebuah organisasi dapat berkembang pada masa yang akan datang, salah satu indikatornya adalah terus bertambahnya pusat-pusat pelayanan kesehatan masyarakat dalam wilayah Kabupaten Kaur. Sebagai sebuah organisasi dibidang kesehatan, Dinas Kesehatan Kabupaten kaur sering berkomunikasi dengan organisasi lainnya di luar organisasi di bidang kesehatan.

c. Adaptasi

Adaptasi yang diteliti dilihat dari pengadaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja. Hasil penelitian yang dilakukan dengan informasi wawancara menunjukkan bahwa perolehan pekerjaan di dinas kesehatan kabupaten Kaur tidak semuanya berdasarkan kebutuhan organisasi, karena sebagian merupakan pegawai pindahan dari instansi lainnya. Penempatan tenaga kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur masih belum baik, karena penempatan pegawai belum sepenuhnya mengacu pada pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Pembahasan

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang diteliti terdiri dari: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi. Keempat aspek yang diteliti berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara menunjukkan bahwa:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur pada umumnya melaksanakan tugasnya didukung dengan pengetahuan yang cukup

serta mempunyai keterampilan yang cukup pula, walaupun belum semua pegawai yang ada bekerja dengan cukup pengetahuan dan keterampilan. Oleh sebab itu masih perlu peningkatan pengetahuan dan keterampilan, terutama bagi pegawai yang dinilai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dianggap masih kurang. Karena itu mempengaruhi kinerja kerja organisasi. Pegawai yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, akhirnya efektivitas organisasi tidak optimal. Menurut Mangku Negara (2009), efisiensi yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan langkah awal yang penting dalam menciptakan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan tanpa kerja yang baik. Kinerja pada semua tingkatan organisasi, mencapai tujuan organisasi dan mencapai kesuksesan menjadi sulit atau bahkan tidak mungkin.

b. Ketepatan Waktu

Hasil survei yang dilakukan dengan wawancara informasional, menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum melaksanakan pekerjaan atau tugasnya secara tepat waktu. Pegawai sebagian masih sering terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya. Begitu juga dengan penyelesaian pekerjaan/tugas yang dilakukan pegawai. Belum semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini berarti disiplin pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur masih kurang baik yang akan mengakibatkan pegawai tidak efektif dalam mekukan pekerjaan maupun hasil kerja yang dicapai, sehingga efektivitas organisasi tidak akan mampu untuk diwujudkan.

c. Inisiatif

Inisiatif bagi pegawai sangat penting, karena berhubungan dengan kemauan melaksanakan pekerjaan atau tugas tanpa menunggu perintah dan kemampuan untuk menemukan cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih efektif. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur inisiatifnya

tergolong masih kurang. Hal ini tentu akan menghambat efektivitas organisasi karena pegawai cenderung akan menunggu perintah untuk melaksanakan tugas dan cenderung hanya melaksanakan pekerjaan dengan cara-cara yang sudah ada, tanpa berusaha untuk menemukan cara baru yang lebih efektif.

d. Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tergolong cukup baik. Dinilai dari kemampuan pegawai untuk melakukan hubungan kerja antar sesama pegawai yang cukup baik dan pegawai yang ada berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan. Hal ini tentu akan sangat baik bagi organisasi karena akan tercipta suasana dalam organisasi yang kondusif yang tentu akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hasil kajian terhadap prestasi pekerja dilihat daripada; Kualiti hasil kerja, menepati masa, inisiatif, komunikasi. Menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan pegawai yang ada mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Namun pegawai masih ada pegawai yang kurang tepat waktu melaksanakan pekerjaan dan kurang tepat waktu dalam penyelesaian kerja.

Dilihat dari inisiatif, sebagian pegawai masih menunggu perintah untuk melaksanakan kerja dan sebagian besar belum mampu menemukan cara kerja baru untuk melaksanakan pekerjaan. Komunikasi antar pegawai cukup baik dan pegawai mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan.

Hasil kajian yang dijalankan terhadap prestasi pekerja menunjukkan prestasi pekerja masih tidak baik, berdasarkan 4 indikator kinerja yang diteliti 2 (dua) indikator sudah tergolong cukup baik yakni kualitas kerja dan komunikasi. Sedangkan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan serta inisiatif untuk mencari cara baru dalam melaksanakan pekerjaan masih tergolong kurang baik. Hal ini akan sangat mempengaruhi efisiensi organisasi Anda. Menurut Mangkudara (2009), kerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai pada saat melaksanakan

pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan karyawan merupakan langkah awal yang penting dalam membangun kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Tanpa kinerja yang baik pada seluruh tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit atau tidak ada sama sekali. Penelitian Songgor dan Suryana (2019) yang melakukan penelitian mengenai dampak kinerja pegawai terhadap efektivitas pengelolaan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Manggarai menemukan bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan efektivitas organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kinerja pegawai (X) dengan efektivitas organisasi (Y). Berdasarkan hasil analisis estimasi nilai R, kinerja pegawai dapat mempengaruhi efisiensi organisasi sebesar 74%, sisanya sebesar 26% dapat diartikan dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Efektivitas Organisasi

Efektivitas dalam suatu organisasi sangat penting karena akan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi itu sendiri. Efektivitas organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur yang diteliti terdiri dari 3 (tiga) aspek yakni; Pencapaian misi, integrasi dan penyesuaian.

a. Pencapaian misi

Pencapaian tujuan organisasi dilihat dari; tahapan-tahapan pekerjaan dan hasil akhir pekerjaan. Penelitian yang dilakukan melalui wawancara menunjukkan bahwa kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur telah efisien dan efektif, dengan tujuan lebih mudah mewujudkan tujuan organisasi. Namun hasil akhir pekerjaan belum semuanya pegawai dapat mencapainya dengan baik, hal ini disebabkan disiplin kerja pegawai yang dinilai kurang baik, sehingga mempengaruhi hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan.

b. Integrasi

Pada penelitian ini integrasi yang diteliti dilihat dari pengukuran kemampuan organisasi dan komunikasi dengan organisasi lainnya. Melalui wawancara yang

dilakukan dengan informan menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur memiliki kemampuan untuk berkembang hal ini terlihat dari peningkatan jumlah pusat-pusat pelayanan kesehatan yang ada di wilayah Kabupaten Kaur serta peningkatan sumber manusia yang bekerja dalam sektor kesehatan di Kabupaten Kaur. Indikator lainnya yang menunjukkan usaha pengembangan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur untuk menuju perkembangan dan kemajuan adalah kerja sama dengan organisasi lainnya baik di dalam wilayah Kabupaten Kaur maupun di luar Kabupaten Kaur untuk meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

c. Adaptasi

Adaptasi yang diteliti pada penelitian ini dilihat dari pengadaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur. Melalui wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pengadaan tenaga kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur tidak sepenuhnya dilakukan oleh organisasi yang bersangkutan, sehingga akan mengalami kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Selain itu penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan, yang cenderung penempatan pegawai belum sepenuhnya selaras dengan pengetahuan, kemahiran dan kepakaran pekerja. Ini antaranya karena perolehan pekerja tidak dilaksanakan sepenuhnya oleh dinas Kesehatan Daerah Kaur.

Efektivitas organisasi departemen kesehatan daerah kaur dilihat dari pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Diantaranya adalah pencapaian tujuan akhir pada aspek pencapaian tujuan akhir belum semua pegawai dapat melaksanakannya.

Integrasi, dilihat dari kemampuan organisasi untuk berkembang dan kerjasama dengan organisasi lain di luar organisasi Dinas Kesehatan sudah berjalan cukup baik. Terlihat dari pembangunan sara kesehatan yang ada hingga ke pedesaan. Serta kerjasama dengan organisasi lain yang berjalan dengan baik dalam usaha menjaga dan memberikan jaminan kesehatan pada masyarakat. Namun dilihat dari adaptasi, belum dilaksanakan dengan

baik diantaranya adalah pengadaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan keperluan organisasi, sehingga kehadiran pekerja masih relatif sering tidak sesuai dengan keperluan organisasi dan penempatan pekerja belum mengacu pada spesifikasi jabatan yang baik yakni penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya. Sehingga akan mempengaruhi pencapaian efektivitas organisasi. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh (T. Hani Handoko 2012) bahwa Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau alat yang tepat untuk mencapai tujuan tertentu. (Tatarco and Schmidt 2016) mengatakan bahwa tingkat efektivitas organisasi yang terpenting ada pada efektivitas individu, efektivitas individu kuat pada pekerjaan (pekerjaan) individu dalam organisasi.

3 KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan terlihat; kualitas kerja, akurasi, inisiatif dan keterampilan komunikasi.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dilihat dari pengetahuan dan keterampilan kerja. Hasil penelitian melalui wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pegawai mempunyai pengetahuan dan mempunyai keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya.

b. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dilihat dari ketepatan waktu melaksanakan pekerjaan dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian melalui wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten kaur belum semuanya yang melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan belum semua pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Inisiatif

Inisiatif pegawai dilihat dari kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah dan kemauan pegawai untuk mencari cara kerja baru yang lebih tepat untuk bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan dengan informasi wawancara menunjukkan bahwa perolehan pekerjaan di dinas kesehatan kabupaten Kaur sebagian besar melaksanakan pekerjaan tidak selalu mungunggu perintah, sebagian kecil sekali-sekali masih menunggu perintah atasan untuk melaksanakan tugasnya. Pegawai sebagian besar belum berusaha untuk mencari atau menemukan hal baru dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Komunikasi

Komunikasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur dilihat dari kerja sama antar pegawai dan hubungan kerja dengan atasan. Hasil penelitian melalui wawancara menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan kabupaten Kaur menunjukkan bahwa kerja sama antar rekan sekerja pegawai cukup baik dan hubungan kerja pegawai dengan atasan juga cukup baik.

2. Efektivitas Organisasi

²⁰ Efektivitas organisasi dilihat dari; pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi.

a. Pencapaian Tujuan

Hasil penelitian melalui wawancara dengan informan menunjukkan Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur membuat/menentukan tahapan-tahapan pekerjaan dengan baik dan jelas, serta waktu pelaksanaan tahapan-tahapan pekerjaan sudah ditentukan dengan jelas. Hasil akhir pekerjaan sesuai dengan tahapan-tahapan dan waktu yang telah ditentukan.

b. Integrasi

Integrasi pada efektivitas organisasi dilihat dari 2 (dua) aspek yakni pengukuran kemampuan dalam organisasi dan Komunikasi dengan organisasi lainnya. Hasil penelitian melalui wawancara menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur sebagai sebuah organisasi dapat berkembang pada masa yang akan datang, salah satu indikatornya adalah terus bertambahnya

pusat-pusat pelayanan kesehatan masyarakat dalam wilayah Kabupaten Kaur. Sebagai sebuah organisasi dibidang kesehatan, Dinas Kesehatan Kabupaten kaur sering berkomunikasi dengan organisasi lainnya di luar organisasi di bidang kesehatan.

c. Adaptasi

Adaptasi yang diteliti dilihat dari pengadaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja. Hasil penelitian yang dilakukan dengan informasi wawancara menunjukkan bahwa perolehan pekerjaan di dinas kesehatan kabupaten Kaur tidak semuanya berdasarkan kebutuhan organisasi, karena sebagian merupakan pegawai pindahan dari instansi lainnya. Penempatan tenaga kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur masih belum baik, karena penempatan pegawai belum sepenuhnya mengacu pada pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dilihat dari kinerja pegawai. Pada aspek kualitas kerja, belum semua pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dilihat dari aspek inisiatif, belum semua pegawai bekerja tanpa menunggu perintah dan berusaha menemukan cara baru dalam melaksanakan pekerjaan. Maka disarankan pada pihak pengambil keputusan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaur untuk meningkatkan kualitas kerja melalui peningkatan disiplin kerja dan meningkatkan semangat kerja pegawai melalui peningkatan motivasi pada pegawai. Sehingga disiplin kerja pegawai meningkat dan semangat kerja pegawai juga meningkat dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat pula.

Hasil penelitian juga menunjukkan efektivitas organisasi dilihat dari adaptasi belum baik, karena penerimaan pegawai tidak dilakukan melalui rekrut yang baik. Karena sebagian pegawai merupakan pegawai pindahan yang sulit bahkan tidak mungkin untuk ditolak sehingga pegawai yang masuk tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan organisasi. Selain itu, penempatan pegawai belum sepenuhnya mengacu pada pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Maka disarankan pada pihak pengambil

keputusan di Dinas Kesehatan kabupaten Kaur, supaya penempatan pegawai disesuaikan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai, agar efektivitas organisasi dapat diwujudkan.

6 DAFTAR PUSTAKA

- Adhabi, Essa Ali R, and Christina B Lash Anozie. 2017. "Literature Review for the Type of Interview in Qualitative Research." *International Journal of Education* 9(3): 86.
- 31
Burhan Bungin. 2012. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 12
Darim, Abu. 2020. "Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1): 22–40.
- 10
Gammahendra, Fianda, Djahmur Hamid, and Muhammad Faisal Riza. 2014. "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7(2): 1–10.
- 35
Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lexy J.Moleong. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- 5
Nugraha, Muhammad Emil S. 2020. "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan." *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi* 6(2): 82–90.
- 32
Sedarmayanti. 2012. *Good Governance: Kepemerintahan Yang Baik*. Bandung: Mandar Maju.
- 1
Srivastava, Aashish et al. 2009. "Framework Analysis : A Qualitative Methodology for Applied Policy Research." *BMC medical research methodology* 4(2): 72–79. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21319484%5Cnhttp://0-search.ebscohost.com.brums.beds.ac.uk/logi>

n.aspx?direct=true&db=mnh&AN=21492447&site=eds-live&scope=site%5Chttp://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=3068987&tool=pmcentrez&rendertype=abstra.

⁹ Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. 2012. *Cover Image MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta. World Scientific.

⁸ Tatarko, Alexander, and Peter Schmidt. 2016. "Individual Social Capital and the Implementation of Entrepreneurial Intentions: The Case of Russia." *Asian Journal of Social Psychology* 19(1): 76–85.

artikel ruli hartati

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	Yayan Hendayana, Annisa Puspasari, Nida Fitriyani, Nisa Nabilla. "PERAN PROMOSI PENJUALAN MELALUI MEDIA SOSIAL DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN DI MARACA BOOKS AND COFFEE", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024 Publication	1%
5	ejournal.unma.ac.id Internet Source	1%
6	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	1%
7	nafatimahpustaka.org Internet Source	1%

8	onlinelibrary.wiley.com Internet Source	1 %
9	repository.unwim.ac.id Internet Source	1 %
10	files.osf.io Internet Source	1 %
11	journal.umpalangkaraya.ac.id Internet Source	1 %
12	jst.publikasiindonesia.id Internet Source	1 %
13	ojs.stie-satyadharma.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
15	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
16	123dok.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Politeknik STIA LAN Student Paper	<1 %
18	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
19	jurnal.unived.ac.id Internet Source	<1 %

20	repository.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
21	Afifah Khairani, Yovi Bella Andini, Vevi Fedia, Nadya Okta Putri, Norfaizah Norfaizah, Ramdani Bayu Putra. "Penerapan Digital Marketing Dan Influencer Endorsement Saat Pandemi Covid-19 Pada Agen Frozen Food (Studi Kasus UMKM Wins Food Kebab Padang)", Innovative: Journal Of Social Science Research, 2022 Publication	<1 %
22	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	<1 %
24	www.jurnal.faiunwir.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	<1 %
26	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
28	id.scribd.com Internet Source	<1 %

29	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
30	lembahkuatlc.blogspot.com Internet Source	<1 %
31	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
32	journal.uniera.ac.id Internet Source	<1 %
33	muhammadrifatafarisi.blogspot.com Internet Source	<1 %
34	repo.apmd.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.pnb.ac.id Internet Source	<1 %
36	Moris Sarullo Panjaitan, Yesshy Vembryka Siahaan, Dhita Adriani Rangkuti, Selpya Ramawati Zega, Bena Br Ginting. "Pengaruh Evaluasi Kerja, Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan Pt.Nutrihub Medan", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023 Publication	<1 %
37	core.ac.uk Internet Source	<1 %

38	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
39	journals.unihaz.ac.id Internet Source	<1 %
40	apka-center.blogspot.com Internet Source	<1 %
41	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
42	jmbr.ppm-school.ac.id Internet Source	<1 %
43	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

artikel ruli hartati

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
