

**EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG  
PEMBERDAYAAN SOSIAL DAN PENANGANAN  
FAKIR MISKIN DINAS SOSIAL  
KABUPATEN NIAS BARAT**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**DARMAN KASIH HALAWA  
178520072**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG  
PEMBERDAYAAN SOSIAL DAN PENANGANAN  
FAKIR MISKIN DINAS SOSIAL  
KABUPATEN NIAS BARAT**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area**



**OLEH:**

**DARMAN KASIH HALAWA  
178520072**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.

Nama Mahasiswa : Darman Kasih Halawa

NPM : 17.852.0072

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Adam, M.AP

Beby Masitho Batubara, S.Sos. M.AP

Mengetahui:

Dekan

Ka. Prodi Administrasi Publik



Dr. Heri Kusmanto, MA

Nina Angelia, S.Sos, M.Si

Tanggal Lulus: 20 April 2021

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 April 2021



Darman Kasih Halawa

17.852.0072

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASITUGAS**  
**AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area. Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darman Kasih Halawa  
NPM : 17.852.0072  
Program Studi : Administrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive royalty-free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul :

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PEMBERDAYAAN SOSIAL DAN PENANGANAN FAKIR MISKIN DINAS SOSIAL KABUPATEN NIAS BARAT.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengeloladalam bentuk pangkalan data ( *database* ), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 20 April 2021



Darman Kasih Halawa



## ABSTRAK

### EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PEMBERDAYAAN SOSIAL DAN PENANGANAN FAKIR MISKIN DINAS SOSIAL KABUPATEN NIAS BARAT

Latar belakang masalah dalam skripsi ini adalah kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin belum sepenuhnya berjalan efektif, terutama mengenai bantuan sosial yang belum tepat sasaran untuk masyarakat fakir miskin, kurangnya disiplin pegawai serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai serta hambatan kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai analisis data. Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Sosial, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Masyarakat Fakir Miskin. Data dikumpulkan berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat sejauh ini masih belum sepenuhnya berjalan efektif terutama dalam melayani masyarakat fakir miskin. Hal ini dilihat dari enam indikator yang digunakan antara lain prestasi, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan serta tanggung jawab pegawai. Hambatan Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat ialah kurangnya sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana juga kurang memadai.

**Kata kunci: Efektivitas, Kinerja, Pegawai**

## **ABSTRACT**

### **EFFECTIVENESS PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF SOCIAL DEVELOPMENT AND MANAGEMENT POVERTY SOCIAL SERVICE WEST NIAS DISTRICT**

*The background of the problem in this thesis is that the performance of employees in the field of Social Empowerment and Handling of the Poor has not been fully effective, especially regarding social assistance that has not been well targeted for the poor, lack of employee discipline and low employee responsibilities at work. This study aims to determine employee performance and employee performance barriers in the Field of Social Empowerment and Handling of the Poor at the Social Service of West Nias Regency. This study uses qualitative methods as data analysis. Sources of data in this study were the Head of the Social Service, Head of Division, Head of Section and the Poor. Data were collected based on data collection techniques, namely observation, interviews, documentation and data triangulation. The results showed that the performance of employees in the field of social empowerment and handling of the poor, the Social Service of West Nias Regency, has so far not been fully effective, especially in serving the poor. This can be seen from the six indicators used, including achievement, discipline, creativity, cooperation, skills and employee responsibilities. Barriers to Employee Performance in the Sector of Social Empowerment and Handling the Poor at the West Nias District Social Service are the lack of human resources, and inadequate facilities and infrastructure.*

**Keywords: Effectiveness, Performance, Employees**

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Darman Kasih Halawa, anak dari Asalniat Halawa dan Feriati Halawa. Lahir di Desa Sifaoroasi pada 26 Desember 1998, dua puluh dua tahun yang silam. Penulis merupakan anak ke 3 (tiga) dari 6 (enam) bersaudara.

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 071193 Sifaoroasi pada tahun 2005, selanjutnya pada tahun 2011 penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 3 Huruna, kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan sekolah di SMA Negeri 2 Huruna. Pada tahun 2017 sampai sekarang, penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi ini adalah **“Efektivitas Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan baik dari segi moral maupun material. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Heri Kusmanto MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Ibu Nina Angelia, S.Sos, M.Si, selaku Ka. Prodi Administrasi Publik
3. Bapak Dr. Adam, M.AP, selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP, selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Riri Rezeki Hariani, S.Sos, M.AP selaku Sekretaris dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

7. Orang tua, saudara-saudara penulis atas doa, dukungan, bimbingan serta kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
8. Bapak Drs. Ekomi Daeli, M.M selaku Kepala Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.
9. Semua Informan yang telah membantu memberikan informasi yang sangat berguna dalam penelitian ini.
10. Bank Indonesia yang telah memberikan beasiswa tahun 2019 sampai 2020 kepada penulis.
11. Teman-teman mahasiswa Administrasi Publik stambuk 2017, yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Medan, 20 April 2021  
Penulis

Darman Kasih Halawa  
17.852.0072

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Efektivitas.....	7
2.1.1. Aspek-aspek Efektivitas.....	8
2.1.2. Pengukuran Efektivitas.....	9
2.1.3. Faktor-faktor Pengaruh Utama Efektivitas.....	11
2.2 Pengertian Kinerja.....	12
2.2.1. Pengertian Pegawai.....	13
2.2.2. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai ..	14
2.2.3. Kriteria-kriteria Kinerja Pegawai.....	16
2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.2.5. Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	17
2.2.6. Karakteristik Kinerja Pegawai.....	19
2.2.7. Pengukuran Kinerja Pegawai.....	20
2.3. Penelitian Relevan.....	21
2.4. Kerangka Pemikiran.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	27
3.3. Informan Penelitian.....	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5. Metode Analisis Data.....	32
3.6. Konsep Operasional.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Sejarah Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.....	35
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.....	37

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat .....	38
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat .....	39
4.2. Pembahasan .....	43
4.2.1 Indikator Prestasi.....	43
4.2.2 Kedisiplinan.....	48
4.2.3 Kreatifitas .....	51
4.2.4 Bekerjasama .....	55
4.2.5 Kecakapan .....	58
4.2.6 Tanggung Jawab.....	62
4.2.7 Faktor Penghambat Kinerja Pegawai .....	66
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1: Dokumentasi Penelitian.....	76
Lampiran 2: Data Informan .....	84

## DAFTAR BAGAN

	<b>Halaman</b>
Bagan 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian .....	25
Bagan 4.1: Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.	38





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena-fenomena sosial yang terjadi dalam pembangunan. Titik sentral dari pembangunan adalah pemberdayaan sumber daya manusia termasuk tenaga kerja baik secara sasaran (obyek pembangunan), maupun sebagai pelaku (subyek pembangunan), maka dengan demikian pembangunan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dari pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan sebagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia serta kepercayaan pada diri sendiri.

Berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi pemerintah.

Kabupaten Nias Barat adalah salah satu Kabupaten di Sumatera Utara, Indonesia, kabupaten ini terdiri dari 8 kecamatan dan 105 desa. Adapun jumlah penduduk secara keseluruhan yang ada dikabupaten Nias Barat adalah 91.140 jiwa dan terdiri dari 19.793 rumah tangga. Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah faktor keuangan daerah sangat erat hubungannya dengan pelaksanaan

pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dimana membagi urusan pemerintahan daerah menjadi urusan wajib dan urusan pilihan.

Urusan wajib merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pelayanan dasar sedangkan urusan pilihan adalah urusan pemerintah yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi. Dalam pemerintahan Kabupaten Nias barat ada beberapa kantor dinas antara lain Dinas Pendidikan, Dinas Pariwisata, Dinas Kependudukan, Dinas Sosial dan lain sebagainya. Dalam hal ini peneliti mengambil penelitian di kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat tepatnya pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.

Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam hal ini Dinas sosial dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Selain itu dinas sosial mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah dibidang sosial. Fungsi dari Dinas Sosial adalah perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin dalam hal ini mempunyai tugas untuk membantu Kepala Dinas dalam penyiapan perumusan kebijakan sesuai dengan tugasnya penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan terkhusus pada masyarakat fakir miskin dalam penerimaan bantuan

sosial (bansos). Adapun jumlah rumah tangga yang tergolong masyarakat fakir miskin dikabupaten Nias Barat antara lain 14.676 rumah tangga dengan jumlah jiwa 63.986. Kemudian masyarakat fakir miskin yang menerima bantuan sosial (bansos) sampai saat ini antara lain 11.982 rumah tangga. Dengan demikian masyarakat penerima bantuan sosial oleh masyarakat fakir miskin Kabupaten Nias Barat adalah mencapai 75% dari jumlah masyarakat fakir miskin yang terdaftar sebelumnya.

Kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat berdasarkan penelitian dimana tingkat pelayanan serta prestasi kinerja pegawai terhadap masyarakat fakir miskin masih belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dimana adanya kecemburuan sosial sebagian masyarakat fakir miskin yang tidak menerima bantuan sosial.

Ibu Dra. Rosdelima Haerefa selaku Kepala Bidang (kabid) Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat mengatakan bahwa kinerja pegawai terkait bantuan sosial kepada masyarakat belum maksimal, hal ini dikarena dalam pengiriman data-data masyarakat fakir miskin masih menggunakan data-data yang lama tanpa mengevaluasi kembali kedata masyarakat fakir miskin yang baru. Dengan demikian sebagian dari masyarakat yang tergolong kurang mampu atau prasejahtera belum menerima bantuan sosial serta ada juga sebagian dari masyarakat yang sudah bisa dikatakan sudah mampu dalam segi perekonomian akan tetapi masih mendapatkan bantuan dari pemerintah.

Hal ini yang menjadi perbincangan masyarakat Kabupaten Nias Barat setempat dimana sebagian dari pada pegawai kurangnya sumber daya manusia

atau kualitas pekerjaan dalam bekerja sehingga pada saat pengiriman data masih menggunakan data lama (diakses nawacita.com). Kemudian Ibu Feniati Ndruru salah satu masyarakat fakir miskin mengatakan tingkat ketepatan waktu dan tanggung jawab masih rendah dalam bekerja, hal ini yang sebagian dari masyarakat merasa sedikit kecewa, dimana masih terdapat pegawai masih terlambat sehingga masyarakat yang memiliki kepentingan dibidang ini menunggu lama hingga berjam-jam.

Untuk mengetahui secara jelas tentang permasalahan diatas membutuhkan suatu penelitian yang akurat. Hal ini yang memotivasi peneliti untuk memilih masalah ini dengan merumuskan judul sebagai berikut :

**“Efektivitas Kinerja pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penangan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat”.**

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana Efektivitas Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penangan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias barat?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang mengambat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pada Bidang Bagian Pemberdayaan Sosial dan Penangan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias barat.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut:

#### 1.2.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang Administrasi Publik, Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

#### 1.2.2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam menggunakan ilmu pengetahuan dan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan membandingkannya pada fakta di lapangan.

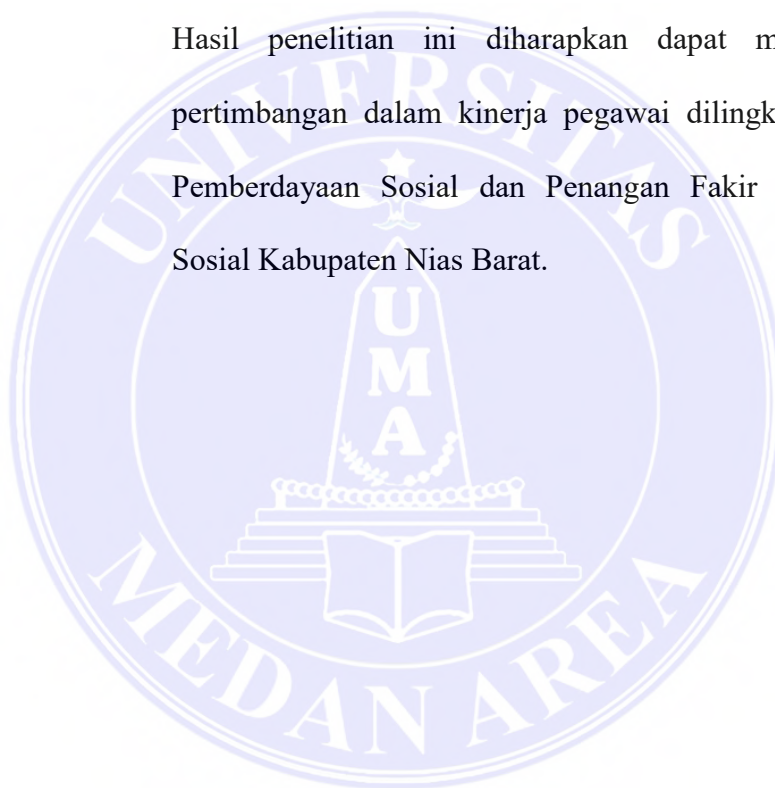


b. Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan, pertimbangan dan perbandingan bagi kalangan akademisi, mengenai kinerja pegawai, serta dapat menjadi acuan pada penelitian selanjutnya yang relevan atau sejenis.

c. Bagi Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam kinerja pegawai dilingkungan Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penangan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan pencapaian tujuan atau waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan. Efektif adalah perbandingan antara input dan output dalam berbagai aktivitas kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan terpenuhi yang bisa dari beberapa banyaknya kuantitas dan kualitas hasil kerja, maupun batas waktu yang ditetapkan atau ditargetkan sebelumnya. Efektivitas juga merupakan suatu yang mampu mencapai hasil yang diinginkan.

Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemandirian, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang menyangkut tentang keberhasilan pekerjaan suatu organisasi. Efektivitas menurut Richard M. Steers (2016:138), Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila suatu pekerjaan menghasilkan satu unit keluaran (output) . Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2001:7) dalam Tri Arga Putra (2018) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam arti tercapainya suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, jika sarana atau tujuan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka suatu pekerjaan dikatakan tidak efektif.

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi program atau kegiatan, Menurut Mahmudi (2018:92) dalam Irma dkk (2017).

Menurut Mitra (2010:30) dalam Tri Arga Putra (2018) menyatakan bahwa efektivitas adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefinisikan efektivitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektivitas dimaksudkan batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.1. Aspek-aspek Efektivitas**

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya Menurut Saleh (2010) dalam Muchlisin Riadi (2020:4).

#### **1. Keterlibatan (*involvement*)**

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikuti sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya.

## 2. Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan, nilai-nilai dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan yang terkoordinasi.

## 3. Adaptasi (*adaptability*)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.

## 4. Misi (*mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

### 2.1.2. Pengukuran Efektivitas

Mengukuran efektivitas dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai dari suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut dikatakan sudah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Richard dan M Steers (2005:21) dalam Danisuhend (2016) alat ukur efektivitas kerja 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. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam mencapai tujuan.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

3) Kepuasan Kerja

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

4) Kualitas

Kualitas dari jasa produk primer yang dihasilkan organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu.

5) Penilaian Oleh Pihak Luar

Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-pihak dimana organisasi ini berhubungan.



### 2.1.3. Faktor-faktor Pengaruh Utama Efektivitas

Dalam konsep efektivitas ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu efektivitas yaitu menurut Richard M. Steers (2005:209) antara lain :

a. Ciri organisasi

Struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas, dengan berbagai cara. Meningkatnya produktivitas dan efisiensi sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi dan sentralisasi pengambilan keputusan.

b. Ciri lingkungan

Lingkungan luar juga dapat mempengaruhi efektivitas, bila lingkungan luar meliputi hukum, ekonomi, dan pasar dimana organisasi mendapatkan sumber daya dan mendistribusikan keluarannya.

c. Ciri pekerja

Faktor pengaruh penting pada efektivitas adalah para pekerja itu sendiri. Pada kenyataannya, para anggota organisasi mungkin merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena merekalah dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.

d. Kebijakan dan praktek manajemen

Mekanisme ini meliputi penetapan tujuan, strategi dan pencarian sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

e. Penetapan tujuan strategi

Penetapan tujuan meliputi identifikasi tujuan organisasi yang berlaku umum dan penetapan bagaimana berbagai bagian, kelompok dan individu dalam organisasi.

## 2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan juga kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Hasibuan (2001:34) dalam Tri Arga Putra (2018) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya Sinambela, dkk (2012:194). Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Mathisdan Jackson (2012:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Kinerja menurut Harsuko (2011:194) dalam Mahendro Sumardjo, dkk (2018) adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*adibility*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan beberapa teori tersebut diatas maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan pegawai dan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hal tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

### **2.2.1. Pengertian Pegawai**

Pegawai atau karyawan merupakan bagian penting dalam sebuah instansi pemerintahan atau perusahaan, tanpa pegawai dan karyawan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Berikut merupakan pengertian pegawai.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 1, ayat 1 sampai 3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan

pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Selanjutnya Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, Pegawai Negeri Sipil merupakan warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

### **2.2.2. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pegawai memiliki banyak tujuan. Werther dan Davis (1996:206) dalam Mahendro Sumardjo dkk (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan, yaitu :

a) Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*).

Memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.

b) Penyesuaian kompensasi (*Compensation Adjustment*).

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, begitupun juga sebaliknya.

c) Keputusan Penempatan (*Placement Decision*).

Hasil penilaian kinerja dapat memudahkan organisasi untuk menentukan promosi, transfer dan demosi yang berlaku bagi pegawai.

d) Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs*).

e) Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.

f) Perencanaan dan Pengembangan Karir.

g) Memandu organisasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh pegawai.

h) Proses Perekrutan Pegawai.

Penilaian pegawai mempengaruhi proses perekrutan pegawai yang digunakan organisasi.

i) Ketidakakuratan Informasi dan Kesalahan Desain.

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumberdaya manusia, terutama dalam bidang informasi dan sistem informasi manajemen yang berlaku dalam organisasi.

j) Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Biasanya berbagai faktor tersebut tidak begitu nampak dan dapat diobservasi secara langsung, namun dengan melakukan penilaian kinerja, maka berbagai faktor eksternal tersebut akan nampak sehingga memudahkan departemen



sumberdaya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

### **2.2.3. Kriteria-kriteria kinerja pegawai**

Schuler and Jackshon (2010) meyakini bahwa terdapat tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja.

#### **a) Sifat**

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

#### **b) Perilaku**

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai.

#### **c) Hasil**

Kriteria berkenaan dengan hasil populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan.

### **2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010 : 195) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel

individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasional. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desai pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2012:125) adalah :

a) Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

b) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c) Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

### 2.2.5. Meningkatkan kinerja pegawai

Menurut Tyson and Jackson (2010:197) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide

bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Ada empat tahap kerja dalam meningkatkan kinerja.

- a. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberi kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangi keberhasilan.
- b. Dari faktor-faktor keberhasilan pilihlah yang praktis dan buanglah yang tidak memiliki nilai.
- c. Kelompok kemudian harus menyetujui bagaimana membuat faktor-faktor tersebut yang tepat dan menyikirkkan yang lain.
- d. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok tetapi juga pada tingkat individual.

Wirjana (2010:198) menyatakan untuk meningkatkan kinerja pada umumnya terdiri dari meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi dan pada tingkat individu. Pada tingkat organisasi, kinerja yang kurang berkualitas merupakan akibat atau hasil dari kepemimpinan yang kurang berkualitas, manajemen yang kurang profesional, atau sistem kerja yang tidak baik. Untuk mencapai peningkatan kerja yang berkualitas dan mengatasi masalah yang ditemui dalam upaya meningkatkan kinerja Shaffer dalam Wirjana (2010:198) memberikan beberapa strategi :

- a. Seleksi tujuan mengatasi masalah yang paling urgen lebih dahulu, mengoreksi biaya yang terlalu tinggi, spesifikasi kualitas yang rendah,

target kerja yang tidak tercapai, memastikan masalah-masalah tersebut diatasi dengan tuntas.

- b. Spesifikasi hasil yang diharapkan, sasaran harus smart (*specific, measurable, achievable, realistic, time-bound*).
- c. Komunikasi yang jelas.
- d. Alokasi tanggung jawab, organisasi perlu membagi atau mengalokasikan tanggung jawab untuk menanggapi tujuan setiap pegawai.
- e. Luas proses, sukses dalam mencapai tujuan dapat digunakan untuk mengulangi proses dengan tujuan yang baru atau perluasan tujuan yang terdahulu.

Tujuan organisasi hanya dapat dicapai karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Upaya yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut : diskriminasi, pemberian harapan, pengembangan dan komunikasi.

#### **2.2.6. Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2002:68) dalam Muchlisin Riadi (2014).

- a. Memiliki tanggung jawab yang pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan dan realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 2.2.7. Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangan pegawai yang dinilainya.

Teori Hasibuan (2002:22) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dilihat dari pegawai, yaitu:

a. Prestasi

Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan.

b. Kedisiplinan

Adalah penilaian disiplin dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Yaitu penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja dapat lebih berdaya dan berhasil.



d. Bekerjasama

Penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal atau horisontal didalam maupun diluar sehingga pekerjaannya baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksananya, pekerjaan dan hasil kerjanya sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

### 2.3. Penelitian Relevan

Hasil penelitian terdahulu dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian relevan ini menjadi titik tolak untuk peneliti dalam melakukan penelitian, berikut merupakan penelitian yang relevan.

1. Penelitian Jurnal Jumalia Mannayong dan Raimurti Djafar (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar” adapun hasil penelitiannya adalah efektivitas kinerja pegawai sebenarnya telah efektif, dengan melihat hasil dari wawancara dan survei langsung yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar telah mencapai 90% dengan 22 program dengan 199 kegiatan yang telah terlaksana dengan

baik, meskipun kendala masih ada seperti kemampuan pegawai masih harus lebih ditingkatkan terutama dalam penguasaan bahasa asing. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik yang digunakan berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Keterkaitan peneliti dengan hasil penelitian Jumalia Mannayong dan Raimurti Djafar adalah fokus penelitian yang membahas efektivitas kinerja serta metode penelitian yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda serta hasil penelitian.

## 2. Penelitian Jurnal Tri Arga Putra (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sentajo Raya Kabupaten Kuanta Singingi” adapun hasil penelitiannya adalah Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sentajo Raya Kabupaten Kuanta Singingi yang dilihat dari aspek kinerja pegawai secara umum sudah dikatakan efektif dan maksimal dalam melaksanakan rencana kerja, karena tujuan dari dari kantor Camat Sentajo raya Kabupaten Kuanta Singingi untuk meningkatkan pelayanan, memberikan pelayanan yang prima, efektif dan efisien sudah berhasil.

Adapun faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuanta Singingi antara lain sumberdaya manusia, sarana dan prasarana dan kedisiplinan. Jenis metode dalam penelitian yang dilakukan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi.

Keterkaitan peneliti dengan hasil penelitian Tri Arga adalah fokus penelitian yang membahas efektivitas kinerja, metode penelitian yang digunakan serta persamaan pada teori yang digunakan, sedangkan yang membedakannya adalah lokasi penelitian serta hasil penelitian.

### 3. Penelitian Jurnal Anwar Sadat (2016)

Dalam penelitiannya yang berjudul "Efektivitas Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Penurunan Resiko Bencana Kota Baubau" Adapun hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa Efektivitas kinerja pemerintahan daerah dalam Penanggulangan Bencana pada badan Penanggulangan bencana daerah Kota Baubau suatu pencapaian hasil yang memuaskan dalam produktifitas aparat, kualitas pelayanan, responsivitas dalam kemampuan aparat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau. Sebagai saran kepada pemerintah kota Baubau pada umumnya dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Baubau pada khususnya adalah diperlukan kesiapan pada pegawai penanggulangan bencana daerah kota Baubau dengan cara mengikuti pada kursus-kursus atau pelatihan teknis untuk meningkatkan perkembangan kapasitas manajemen berbasis komunitas, mengidentifikasi resiko, menganalisis, mengevaluasi dan mengatasi resiko. Jenis metode dalam penelitian yang dilakukan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi.

Keterkaitan peneliti dengan hasil penelitian Anwar Sadat adalah fokus penelitian yang membahas efektivitas kinerja serta metode penelitian yang

sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda serta hasil penelitian

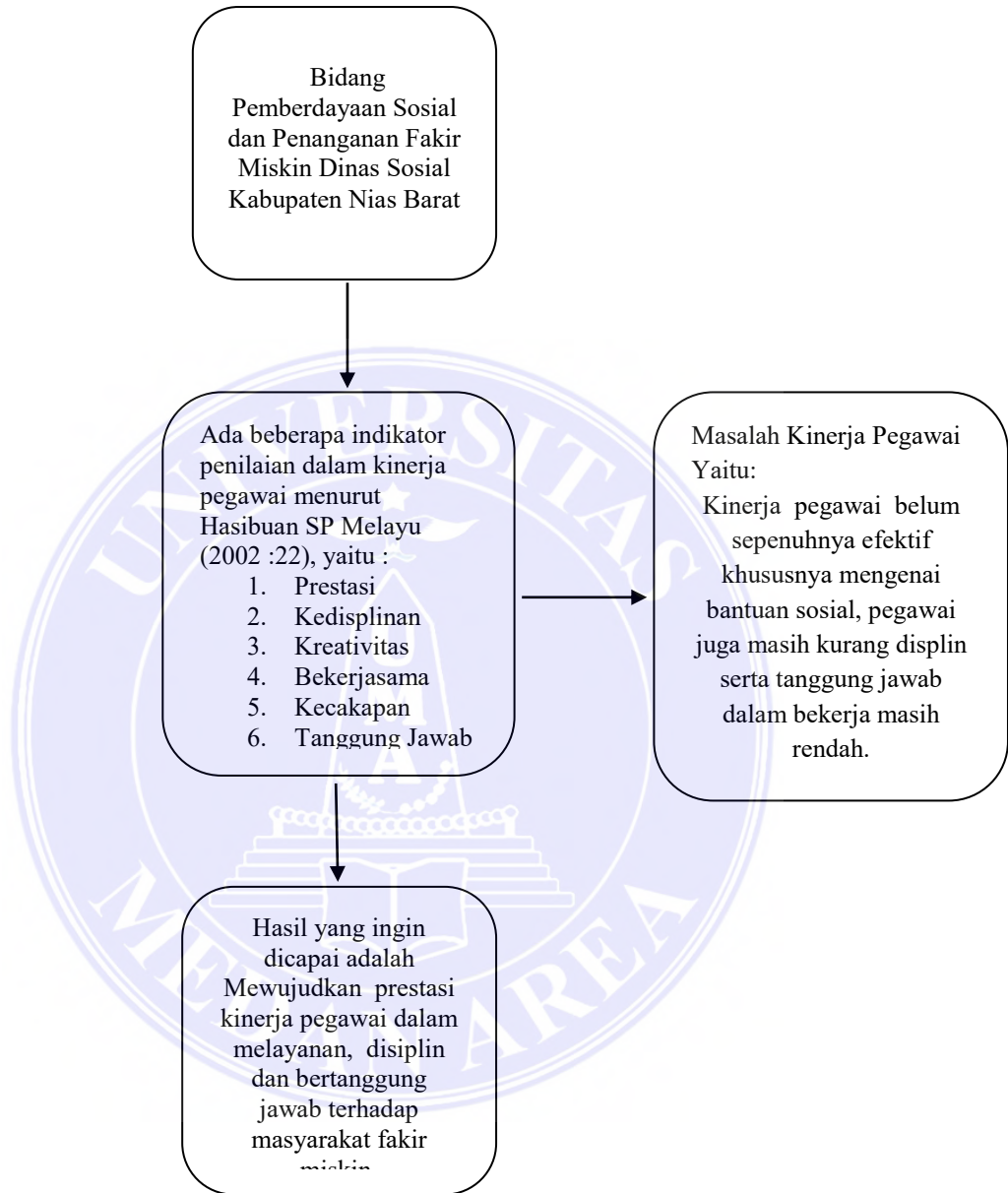
#### **2.4. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir adalah sintesa dari berbagai teori dan hasil penelitian yang menunjukkan lingkup satu variabel atau lebih yang teliti, perbandingan nilai satu variabel atau lebih pada sampel atau waktu yang berbeda, hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan pengaruh antara variabel pada sampel yang berbeda dan bentuk hubungan struktural.

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2015:91) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir juga dapat diartikan sebagai hubungan antara variabel yang disusun teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga sintesa tentang hubungan antara variabel penelitian.

Adapun kerangka pemikiran penelitian yang digambarkan oleh penulis adalah sebagai berikut :



Bagan 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian (2021).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara dalam melakukan penelitian secara ilmiah, metode penelitian digunakan ketika melakukan penelitian pada saat penyusunan skripsi dan penelitian ilmiah lainnya.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:5) penelitian merupakan salah satu hal yang penting dalam mengembangkan ilmu pendidikan dan pengetahuan, sekaligus sebagai bagian yang penting dalam peradaban perkembangan manusia. Metode penelitian adalah cara ilmiah (rasional, empiris, dan sistematis) yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu untuk melakukan penelitian.

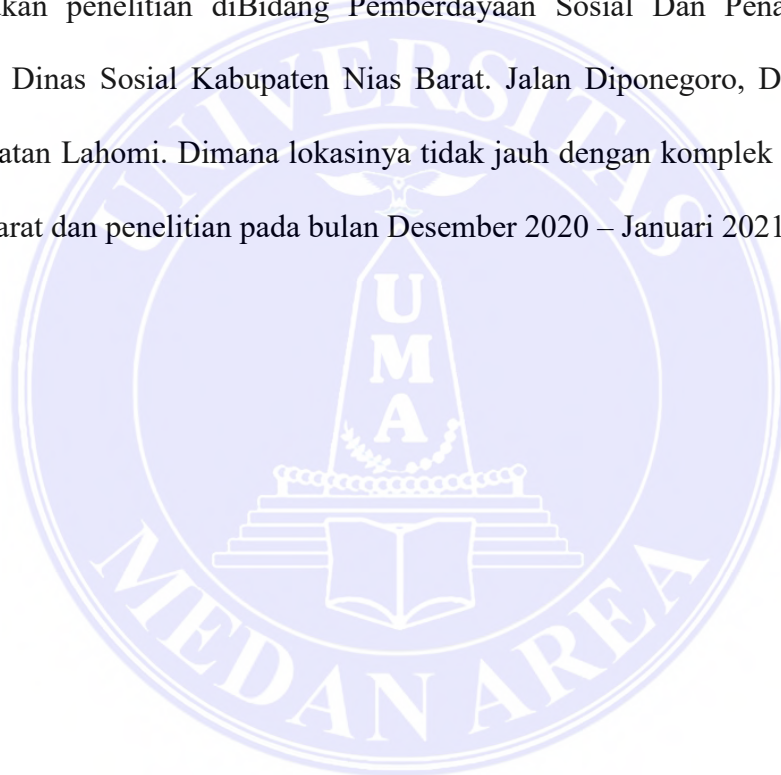
Selanjutnya Gay dalam Sugiyono (2015:9) menyatakan bahwa sebenarnya sulit untuk membedakan antara penelitian murni (dasar) dan terapan secara terpisah, karena keduanya terletak pada satu garis kontinum. Penelitian dasar bertujuan untuk mengembangkan teori dan tidak memperhatikan kegunaan yang langsung secara praktis. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji, dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah praktis.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yaitu penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2014:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Menurut Strauss dan Corbin dalam V. Wiratna Sujarweni (2014:6) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

### 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, peneliti melakukan penelitian di Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat. Jalan Diponegoro, Desa Onolimbu Kecamatan Lahomi. Dimana lokasinya tidak jauh dengan kompleks Kantor Bupati Nias Barat dan penelitian pada bulan Desember 2020 – Januari 2021.



Adapun tahap-tahap perincian kegiatan yang dilaksanakan sebagaimana dipaparkan dalam tabel 3.1 berikut ini:

No	Uraian Kegiatan	Sep 2020	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020
1.	<b>Tahap Persiapan Penelitian</b>								
	Pengajuan Judul	■							
	Penyusunan Proposal		■						
	Seminar Proposal			■					
	Perbaikan Proposal			■					
2.	<b>Tahap Pelaksanaan Penelitian</b>								
	Pengumpulan Data				■				
	Analisis Data				■				
	Perumusan Hasil Penelitian				■	■			
	Seminar Hasil							■	
3.	<b>Tahap Penyelesaian</b>								
	Revisi Skripsi							■	
	Sidang Meja Hijau								■
	Penyelesaian Skripsi								■

Gambar 3.1 Waktu Penelitian

### 3.3. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian memiliki peran yang sangat penting dalam pengambilan data dan informasi. Menurut Afrizal (2016:139) Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam. Dalam penelitian kualitatif, informan dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Informan Kunci

Menurut Afrizal (2016:139) Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Drs. Ekonomi Daeli, M.M, selaku Kepala Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.

b. Informan Utama

Menurut Afrizal (2016:139) Informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Ibu Dra. Rosdelima Harefa selaku Kepala Bidang (Kabid) Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.

c. Informan Tambahan

Menurut Afrizal (2016:139) Informan tambahan merupakan orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif. Yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini adalah Ibu Erni Juita Br. Ginting, AMK selaku Kepala Seksi Pemberdayaan, Bapak Herman Zandrato, S.p.i, selaku

Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin dan Masyarakat Fakir Miskin/kecamatan yang terdiri dari Ibu Gusnia Harefa, Ibu Menisa Hulu, Ibu Yatiria Gulo, Ibu Yutimani Laia, Ibu Otima Waruwu, Ibu Susiana Halawa, Ibu Feniati Ndruru, dan Ibu Udiana Gulo.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:308) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan triangulasi data.

a. Observasi (pengamatan)

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2015:203) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

b. Interview (wawancara)

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:317) wawancara didefinisikan sebagai berikut, “ *a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic*”. Artinya wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.



c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*) ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

d. Triangulasi Data

Triangulasi data digunakan sebagai proses memantapkan derajat kepercayaan (kredibilitas/validitas) dan konsistensi (realibilitas) data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data. Menurut Sugiyono (2014:83) triangulasi data adalah sebagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber.

Berdasarkan pengumpulan data ini, peneliti memakai triangulasi dengan tujuan untuk menggali kebenaran informasi tertentu dengan berbagai sumber untuk memperoleh data. Selain menggunakan wawancara dan observasi peneliti juga menggunakan dokumen tertulis, catatan pribadi, catatan resmi sehingga menghasilkan bukti atau data yang berbeda. Adapun triangulasi data dalam penelitian ini akan membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Selain itu juga peneliti bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek informasi tersebut.

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:336) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan.

Menurut Sugiyono (2015:336) menyatakan analisis mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah Model *Miles* dan *Huberman*.

- a. Pengumpulan Data (*Data Collection*) merupakan tahapan untuk menerima data dan informasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi.
- b. Reduksi Data (*Data Reduction*) merupakan tahapan untuk merakum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dalam tahap reduksi ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.
- c. Penyajian Data (*Data Display*) Dalam peneltian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. *Miles* dan *Huberman* (1984) menyatakan “*the most frequent from of display data for qualitatifve*

*research data in the past has been narrative tex*” Artinya, yang paling sering untuk menyajikan data menyajikan data kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

d. **Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)**

Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali mengumpulkan data.

Dengan demikian, kesimpulan yang dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

### **3.6. Konsep Operasional**

Konsep operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam hal ini definisi operasional suatu penelitian yang dapat digunakan untuk mengetahui atau mengukur suatu variabel sehingga dapat menentukan indikator yang jelas.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Hasibuan SP Melayu (2002:22), yang menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dilihat dari pegawai, yaitu:

- 1) Prestasi Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan.
- 2) Kedisiplinan Adalah penilaian disiplin dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- 3) Kreatifitas Yaitu penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja dapat lebih berdaya dan berhasil.
- 4) Bekerjasama adalah penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal atau horisontal didalam maupun diluar sehingga pekerjaannya baik.
- 5) Kecakapan merupakan Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- 6) Tanggung jawab Penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penulis maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat.
  - a. Prestasi kinerja pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin masih belum efektif terutama mengenai bantuan sosial belum tepat pada sasaran, serta pengiriman data oleh pegawai pegawai masih menggunakan data-data masyarakat yang lama.
  - b. Kedisiplinan pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat masih belum efektif. Dalam hal ini, masih terdapat beberapa pegawai pada bidang tersebut kurang disiplin dalam bekerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga dalam melayani masyarakat.
  - c. Kreatifitas kinerja pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin sudah berjalan sesuai dengan intruksi dari atasan hanya saja belum sepenuhnya berjalan efektif. Untuk tingkat kreatifitas pegawai dalam mengerjakan sesuatu yang berkaitan dengan masyarakat.

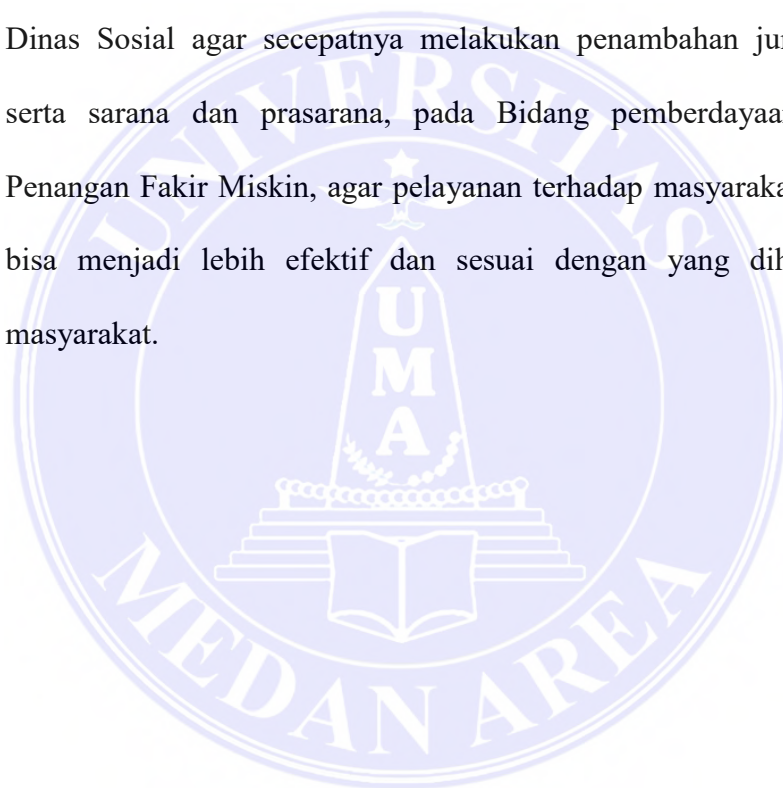


- d. Kerjasama pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin sudah cukup efektif dimana hubungan antara yang satu dengan pegawai lainnya berjalan lancar dan tidak ada masalah dalam bekerja karena setiap pekerjaan yang satu saling keterkaitan satu sama lain.
  - e. Tingkat kecakapan pegawai dalam bekerja sudah efektif pegawai dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat fakir miskin mengenai bantuan sosial.
  - f. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam bekerja masih belum efektif. Tanggung jawab pegawai masih rendah baik dalam pendataan masyarakat dan juga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat fakir miskin
2. Hambatan dalam Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat
    - a. Hambatannya adalah kurangnya sumber daya manusia pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin.
    - b. Sarana dan prasarana juga kurang memadai seperti jaringan dan alat teknologi lainnya sehingga menghambat para pegawai dalam bekerja terutama dalam pengiriman data-data masyarakat fakir miskin.

## 5.2. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Efektivitas Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penangan Fakir Miskin Kabupaten Nias Barat, penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Perlu revisi secepatnya data-data masyarakat sebelumnya agar masyarakat fakir miskin yang selama ini belum menerima bantuan sosial bisa secepatnya mendapat bantuan dari pemerintah.
- b. Dinas Sosial agar secepatnya melakukan penambahan jumlah pegawai serta sarana dan prasarana, pada Bidang pemberdayaan Sosial dan Penangan Fakir Miskin, agar pelayanan terhadap masyarakat fakir miskin bisa menjadi lebih efektif dan sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. And John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Steers Richard, M (2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirjana, Bernardine R (2010) *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

### **Skripsi dan Jurnal:**

Jumailah Mannayong,,dkk. (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Takalar*. Jurnal Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Makasar, Vol 24 Nomor 2.

Anwar Sadat. (2016). *Efektivitas Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Pengurangan Resiko Bencana Di Kota Baubau*. Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Buton, Vol 1 Nomor 1

Tri Arga Putra. (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi*. Jurnal Administrasi Publik Universitas Riau, Vol 5 Nomor 1.

### **Peraturan Perundang-Undangan dan Dokumen Lainnya:**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

### **Internet:**

<http://nawacitapost.com/daerah/2020/08/06/tidak-tepat-sasaran-dinas-sosial-kabupaten-nias-barat-menggunakan-data-lama> (diakses pada 9 oktober 2020).

<https://niasbaratkab.go.id/pemerintahan/dinas-sosial>(diakses pada tanggal 10 Oktober 2020).

Riadi,2016.<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/Pengertian-indikator-kriteria-aspek-faktor-mempengaruhi-efektivitas-kerja> (diakses pada tanggal 12 oktober 2020).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Dokumentasi Penelitian



Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat  
(Kamis, 17 Desember 2020)



Foto Bersama dalam rangka pemberian cendramata di Kantor Dinas Sosial  
Kabupaten Nias Barat  
(Kamis 14 Januari 2021).





Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan kunci yaitu Bapak Drs. Ekonomi Daeli, M.M, Kepala Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat. (Kamis 17 Desember 2020 Pukul 14:00 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan utama yaitu Ibu Dra.Rosdelima Harefa, Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat. (23 Desember 2020 Pukul 14:00 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Ibu Erni Juita Br. Ginting, A.MK, Kepala Seksi Pemberdaayaan Sosial (4 Januari 2021 Pukul 11:30 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu



Bapak Herman Zendrato, S.pi, Seksi Penanganan Fakir Miskin  
(Senin 4 Januari 2021 Pukul 14:00 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Ibu Menisa Hulu, Masyarakat Fakir Miskin Desa Fadoro Kecamatan Lahomi Kabupaten Nias Barat (Senin 22 Desember 2020 Pukul 9:00 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu

Ibu Yatiria Gulo, Masyarakat Fakir Miskin Desa Duria Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat (22 Desember 2020 Pukul 11:00 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Ibu Yutimani Laia, Masyarakat Fakir Miskin Desa Sisobambowo Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat (23 Desember 2020 Pukul 9:15 WIB).





Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Ibu Gusnia Harefa, Masyarakat Fakir Miskin Desa Bolowodrato Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat (Senin 22 Desember 2020 Pukul 10:30 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Ibu Otima Waruwu, Masyarakat Fakir Miskin Desa Bukit Tinggi Kecamatan Ulumoro Kabupaten Nias Barat (Senin 22 Desember 2020 Pukul 14:00 WIB).





Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Ibu Susiana Halawa, Masyarakat Fakir Miskin Desa Gunung Baru Kecamatan Moroo Kabupaten Nias Barat (Senin 4 Januari 2021 Pukul 11:30 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Ibu Udiana Gulo, Masyarakat Fakir Miskin Desa Balodano Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat (Kamis 7 Januari 2021 Pukul 13:00 WIB).



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Ibu Feniati Ndruru, Masyarakat Fakir Miskin Desa Hilidura Kecamatan Mandrehe (11 Januari 2021 Pukul 9:00 WIB).

## Lampiran 2 : Data Informan

### 1. Informan Kunci

Nama : Drs. Ekonomi Daeli, M.M  
Alamat : Jln. Demokrasi, Desa Onolimbo  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Usia : 57 Tahun  
Jabatan : Kepala Dinas Sosial

### 2. Informan Utama

Nama : Dra. Rosdelima Harefa  
Alamat : Jln. Pancasila, Lahomi  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 53 Tahun  
Jabatan : Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan  
Fakir Miskin

### 3. Informan Tambahan

Nama : Erni Juita Br. Ginting, A.MK  
Alamat : Jln. Diponegoro, Lahomi  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 38 Tahun  
Jabatan : Kepala Seksi Pemberdayaan Sosial

### 4. Informan Tambahan

Nama : Herman Zandrato, S.Pi  
Alamat : Desa Onolimbu, Lahomi  
Jenis Kelamin : Laki-Laki

- Usia : 37 Tahun
- Jabatan : Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin
5. Nama : Gusnia Harefa
- Alamat : Desa Bolowodrato, Kecamatan Sirombu
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Usia : 55 Tahun
- Jabatan : Masyarakat Fakir Miskin
6. Nama : Menisa Hulu
- Alamat : Desa Fadoro, Kecamatan Lahomi
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Usia : 42 Tahun
- Jabatan : Masyarakat Fakir Miskin
7. Nama : Yatiria Gulo
- Alamat : Desa Duria, Kecamatan Lolofitu Moi
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Usia : 46 Tahun
- Jabatan : Masyarakat Fakir Miskin
8. Nama : Yutimani Laia
- Alamat : Desa Sisiobambowo, Kecamatan Mandrehe
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Usia : 28 Tahun
- Jabatan : Masyarakat Fakir Miskin
9. Nama : Otima Waruwu
- Alamat : Desa Bukit Tinggi, Kecamatan Ulumoroo

- Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 60 Tahun  
Jabatan : Masyarakat Fakir Miskin
10. Nama : Susiana Halawa  
Alamat : Desa Gunung Baru, Kecamatan Moroo  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 40 Tahun  
Jabatan : Masyarakat Fakir Miskin
11. Nama : Feniati Ndruru  
Alamat : Desa Hilidaura, Kecamatan Mandrehe  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 36 Tahun  
Jabatan : Masyarakat Fakir Miskin
12. Nama : Udiana Gulo  
Alamat : Desa Balodano, Kecamatan Mandrehe  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 40 Tahun  
Jabatan : Masyarakat Fakir Miskin





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 (061) 7365878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Sanyu Nomor 70 A, (061) 8201994, Fax. (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 645/FIS.2/01.10/XII/2020  
Lamp : -  
Hal : Pengambilan Data/Riset

11 Desember 2020

Yth,  
Ka. Dinas Sosial Kab. Nias Barat  
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Robin Markus Putra Waruwu  
N P M : 178520053  
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat, dengan judul Skripsi "*Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sub Bagian Rehabilitas Perlindungan Dan Jaminan Sosial Di Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat*"

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,  
  
Heri Kusmanto, MA

CC : File,-



**PEMERINTAH KABUPATEN NIAS BARAT  
DINAS SOSIAL**

Jln. Diponegoro Desa Onolimbu – Lahomi, E-mail: [dinsosniabar2020@gmail.com](mailto:dinsosniabar2020@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 460/1557/Dinsos/2021  
Lampiran : -  
Perihal : **Hasil Pengambilan Data**

Lahomi, 14 Januari 2021  
Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan  
Politik  
Universitas Medan Area  
Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA  
Di-

Tempat

1. Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area Nomor : 847/FIS.2/01.10/XII/2020, tanggal 03 Desember 2020 tentang pengambilan data/izin Riset. Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **“Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat”**
2. Berkenaan dengan hal tersebut maka mahasiswa yang identitasnya tertera dibawah ini :  
Nama : Darman Kasih Halawa  
NPM : 17.852.0072  
Jurusan : Administrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas : Universitas Medan Area  
Bahwa nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan tugas pengambilan data/riset sebagai bahan penyusunan skripsi sesuai dengan judul tersebut pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat
3. Demikianlah surat ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sesuai dengan yang dimaksud.

**KEPALA DINAS SOSIAL  
KABUPATEN NIAS BARAT,**



**DR. EKONOMI DAELI, M.M  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19630222 199003 1 005**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 ☎ (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A, ☎ (061) 8201994, Fax. (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

### SURAT PERNYATAAN

Nomor : 11/FIS.02/1.7/IV/2021


Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Beby Mashito Batubara, S.Sos, MAP  
NIDN : 0722108602  
Homebase : Universitas Medan Area

Menyatakan dengan ini benar bahwa saya telah melakukan pengecekan naskah skripsi dengan hasil plagiarisme melalui aplikasi **Plagiarism Cheker** Sebesar **22 %** atas mahasiswa :

Nama : Darman Kasih Halawa  
NPM : 178520072  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat

Demikian surat pernyataan ini diperbuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 07 April 2021  
  
Beby Mashito Batubara, S.Sos, MAP