



Available online at website :
<http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/index/index>
Jurnal Public Administration, Business and Rural Development Planning

PENGARUH PELAYANAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PADA KANTOR KECAMATAN PADANG BARAT KOTA PADANG

Fitma Windra Saogo¹, F Yasmeardi², Marzalisman³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lppn

Email : f.yasmeardi@stia-lppn.ac.id

ABSTRACT

Adapun tujuan penelitian yang dilaksanakan ialah : 1. Untuk mengetahui berapa besar tingkat pelayanan Kantor Camat Padang Barat. 2. Untuk mengetahui berapa besar tingkat Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Camat Padang Barat. 3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelayanan Terhadap Efektifitas Kerja Kantor Camat Padang Barat. Untuk itu penulis menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian memberikan kesimpulan sebagai berikut : 1. Secara total 5 indikator yang digunakan untuk mengukur pelayanan menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,78 dengan pencapaian persentase TCR mencapai 82,17%. Jadi dari tabel TCR tersebut didapatkan angka tertinggi sebesar 75,58%, artinya pegawai kantor Camat Padang Barat memperoleh pelayanan yang baik, 2. Secara total 4 indikator yang digunakan untuk mengukur Efektifitas Kerja menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,74 dengan pencapaian responden TCR mencapai 65,48%. Jadi dari data tabel TCR tersebut didapatkan angka tertinggi sebesar 65,48%, artinya pegawai Kantor Camat Padang Barat memperoleh Efektifitas Kerja yang baik, melalui uji $Y=a+bX$ diperoleh $y=13,790+0,502$ (Pelayanan) ini menunjukkan adanya hubungan positif yang dihasilkan oleh Pelayanan terhadap Efektifitas Kerja. Artinya apabila Pelayanan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Efektifitas Kerja sebesar $13,790+0,502$. 3. Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai r_{XY} adalah 0,478. ini menunjukkan pengaruh antara pelayanan terhadap efektifitas kerja terdapat hubungan yang sedang, dimana interpretasi koefisien korelasi antara 0,50-5,99, dengan tingkat signifikansi lebih dari $< 0,005$ yaitu 0,003. Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS 22,0, nilai Koefisiensi Determinant (R-Square) pengaruh pelayanan terhadap efektifitas Kerja sebesar 59,8%. Sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. Ini menggambarkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelayanan terhadap efektifitas Kerja dengan menggunakan uji satu arah sehingga didapat hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keywords: *Pelayanan, Efektifitas Kerja*

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, aparatur negara diharapkan sebagai pelayanan masyarakat yang memberikan pelayanan sebaik-baiknya menuju good governance. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari birokrat yang dilakukan secara transparan dan akuntabilitas.

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintah dan pengembangan secara berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka masyarakat yang madani, makmur, adil dan bermoral perlu adanya suatu pelayanan. Dimana pelayanan adalah pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia. Moenir (2008) juga mengemukakan tentang pelayanan adalah serangkaian kegiatan yang berlangsung secara rutin dan berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan masyarakat.

Instansi pemerintah secara umum hanya mempunyai satu tujuan yakni melaksanakan pelayanan publik secara berkualitas. Masyarakat luas sebagai pihak yang dilayani akan menerima pelayanan tersebut dalam berbagai persepsi dan kategori yang kontinumnya pada Kantor Camat Padang Barat sangat tidak memuaskan atau sangat tidak efektif atau efisien. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia.

Masyarakat setiap waktu akan menuntut pelayanan publik yang berkualitas dan birokrat, Pelayanan Publik dinilai dari proses dan produk layanannya. meskipun tuntutan itu tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat.

Namun pada pelayanan dilapangan pelayanan publik masih belum berjalan dengan baik seperti yang dijanjikan oleh pemerintah. Pelayanan pada Kantor Camat Padang Barat masih belum maksimal, dilihat dari pengetahuan, keterampilan serta kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat masih menuai komplek, yang terjadi selama ini masih menampilkan cara kerja yakni berbelit-belit, lambat, mahal dan melelahkan. Hal ini dapat dilihat pelayanan yang diberikan sehingga merugikan masyarakat dari segi waktu, tenaga dan uang serta masih adanya budaya membedakan pelayanan dan juga merugikan masyarakat yang telah mengantri terlalu lama, tetapi petugas lebih

mendahulukan pengantri yang golongannya lebih tinggi.

Kecenderungan yang terjadi seperti itu karena masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang melayani bukan yang dilayani. Oleh karena itu pada dasarnya dibutuhkan suatu perubahan dalam bidang pelayanan dengan mengembalikan dan mendudukkan pelayanan dan yang dilayani pada pengertian yang sesungguhnya.

Adapun pengertian efektivitas kerja untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat merupakan fungsi yang harus diemban pemerintah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sebagai tolak ukur terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik pada peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja sebagai tugas utama melayani masyarakat. Peran utama pemerintah terhadap masyarakat adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat.

Penerapan efektivitas kerja menjadi dasar bagi kinerja untuk menjalankan setiap program, agar setiap rencana dan pelaksanaannya berjalan dengan tepat sasaran (waktu) baik dalam lingkup organisasi maupun dalam peningkatan pelayanan yang selama ini belum maksimal dilaksanakan. Dimana efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktunya yang telah ditetapkan (Siagian 2010:151).

Upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi dan kewirausahaan serta etos kerja dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan tenaga kerja.

Kenyataan pada kondisi dilapangan efektivitas kerja pada Kantor Camat Padang Barat menggambarkan bahwa masih kurangnya pegawai mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing seperti masih ada pekerjaan yang terselesaikan tidak sesuai target yang telah ditentukan, masih adanya pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, seperti penyelesaian surat-menyurat yang harus selesai dengan aturan yang berlaku namun melebihi waktu yang telah ditentukan seperti masih ada masyarakat yang kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai, serta masih kurangnya keinginan dan kesadaran dari pegawai dalam

meningkatkan efektivitas kerja secara efektif.

Oleh karena itu, setiap instansi atau kantor perlu meningkatkan pelayanan kerja yang baik agar tercipta suatu kerja sama yang baik pula dan efektivitas kerja suatu instansi harus lebih dikedatkan demi mencapai hasil yang lebih maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelayanan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Padang Barat”.

Dengan perumusan masalah yang terlihat pada Problem Statement yaitu: “masih ada pekerjaan yang terselesaikan tidak sesuai target yang telah ditentukan, masih adanya pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, seperti penyelesaian surat-menyurat yang harus selesai dengan aturan yang berlaku namun melebihi waktu yang telah ditentukan seperti masih ada masyarakat yang kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai, serta masih kurangnya keinginan dan kesadaran dari pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja secara efektif.”

Adapun yang menjadi maksud dan tujuan penelitian ini adalah : untuk mengkaji dan mengetahui dasar permasalahan sumber daya manusia, terkhusus yang berkaitan pelayanan dan efektifitas kerja di kantor kecamatan padang barat.

Adapun yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mencari dan mengumpulkan data-data yang ingin digunakan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pelayanan terhadap efektifitas kerja di Kantor Kecamatan Padang Barat.

II. TINJAUAN TEORI

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah dikemukakan atau ditemukan dilapangan, adanya permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh pelayanan Kerja Kantor Kecamatan Padang Barat. Hal ini dapat berpengaruh kepada tujuan dan harapan yang telah ditentukan dan yang ingin dicapai oleh kantor camat padang barat.

Menurut Ibrahim (2008:19), menyatakan bahwa pelayanan pada dasarnya dilaksanakan pada suatu rangkaian kegiatan terpadu yang bersifat kesederhanaan (dalam arti luas, bukan dengan cara yang tradisional), keterbukaan, tepat waktu,

keramahaan dan terjangkau. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui pelayanan pegawai :

1. Kesederhanaan

Tata cara pelayanan dapat dengan mudah, lancar, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan dilaksanakan oleh pelanggan/masyarakat

2. Keterbukaan.

Semua proses pelayanan wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami masyarakat baik yang diminta ataupun tidak.

3. Tepat Waktu

Target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

4. Keramahan

Yang termasuk didalamnya kesabaran, penuh perhatian, empati, persahabatan antara petugas dan pelanggan/masyarakat yang dilayani, walupun tidak perlu berlebihan.

5. Terjangkau

Tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat.

Berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh : Hasibuan (2003:105), “efektifitas kerja merupakan suatu keadaan yang menjunjung tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Dengan adanya efektifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan”.

Yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini ialah :

1. Efektifitas kerja akan mengalami peningkatan apabila tingkat ketepatan waktu dan keterbukaan komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik.
2. Efektifitas kerja akan tetap optimal apabila pelayanan suatu instansi atau kantor sudah berjalan dengan baik dan kuat.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang sebagaimana telah diuraikan diatas, hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

Ha = Diduga ada hubungan Antara Pelayanan dengan Efektifitas Kerja.

Ho = Diduga tidak ada hubungan Antara Pelayanan dengan Efektifitas Kerja.

III. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian yang menggunakan metode survei yaitu yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singabuan Effendi, 2000:20). Menurut Sugiyono (2010:14) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang diangkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran. menurut Emzir (2009:28), penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian. Contoh suatu pernyataan atau pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dimana masing-masing pilihan jawaban diberi skor misalnya: sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2 dan tidak setuju 1.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:90) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Padang Barat kota Padang sebanyak 23 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:91) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat

mempergunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh, dimana menurut Sugiyono (2010 : 96) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan teori di atas, maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 23 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner (Angket) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2010:162). Untuk jumlah masing – masing kuisisioner memiliki beberapa pertanyaan, untuk variabel pelayanan memiliki 5 indikator dengan jumlah pertanyaan yang digunakan adalah 14 item pertanyaan dan untuk variabel Efektifitas kerja memiliki 4 indikator dengan jumlah pertanyaan yang digunakan adalah 12 item pertanyaan.

4. Analisis Data

Sesuai dengan tujuan dari penelitian, maka untuk menganalisis data peneliti menggunakan uji regresi. Uji regresi digunakan untuk mengetahui kemaknaan koefisien parsial. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif (Ghozali, 2009:88). hal ini berarti bahwa Pelayanan terhadap Efektifitas kerja pegawai pada Kantor Camat Padang Barat secara parsial. Selain membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel keputusan dalam uji t juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya. Jika tingkat signifikansinya dibawah 5% maka secara parsial variabel Pelayanan berpengaruh terhadap Efektifitas kerja pada Kecamatan Padang Barat.

Dari kedua uji hipotesis di atas dilakukan lebih dulu uji F atau simultan karena untuk mengetahui variabel (X) berpengaruh secara bersama-sama mempengaruhi variabel (Y), setelah itu dilakukan uji t atau parsial untuk mengetahui dari masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Yang memiliki manfaat dan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel terhadap variabel Y. Uji regresi juga dapat digunakan untuk

mengatahui perbedaan besar dan kecil pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jadi, dalam penelitian ini, adalah variabel Pelayanan (X) dan variabel Efektifitas Kerja (Y) akan diuji regresi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Variabel Pelayanan pada kantor camat padang barat

Untuk mengetahui kondisi variabel Pelayanan, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 23 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Hasil pengolahan data terhadap 23 pertanyaan tentang pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Variable pelayanan

Dalam penelitian ini, variabel pelayanan di operasionalisasikan menjadi 14 instrumen pernyataan, instrumen tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel frekuensi pelayanan
Pelayanan (X)**

N O	PERTANYAAN	ST S	T S	K S	S	S S	N	SKO R	MEA N	TCR	KET
	PERTANYAAN	1	2	3	4	5					
A	KESDERHANAAN										
1	Pegawai selalu memberikan petunjuk yang jelas kepada bawahan tidak mempersulit masyarakat yang datang	12	2	4	4	1	23	49	2,13	42,62	Sedang
2	Pegawai selalu memberikan pelayanan yang baik dan menggunakan bahasa yang sederhana agar dipahami oleh pegawai lainnya dan masyarakat	4	5	5	4	5	23	70	3,04	60,86	kuat

3	Pegawai selalu memberikan pelayanan yang baik dan menggunakan bahasa yang sederhana agar dipahami oleh pegawai lainnya dan masyarakat	6	4	5	4	4	23	61	2,65	53,0 4	sedan g
B	KUALITAS KERJA										
4	Pegawai mampu memberikan data-data yang kongkrit dan jelas kepada masyarakat	7	1	5	7	3	2 3	67	3,91	58,2 7	sedan g
5	Pegawai selalu bersikap ramah dan terbuka kepada pegawai dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan	5	8	2	6	2	2 3	61	2,65	53,0 4	sedan g
C	KETEPATAN WAKTU										
6	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi dan dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi	7	4	6	5	1	2 3	58	2,52	50,4 3	sedan g
7	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	8	3	3	7	2	2 3	61	3,65	53,0 4	sedan g
8	Terkadang saya sengaja datang terlambat agar bisa berlama-lama bekerja	5	5	1	5	7	2 3	73	3,17	63,4 7	Kuat
D	KERAMAHAN										

9	Pegawai selalu bersikap ramah dan melayani masyarakat dengan baik dan selalu menunjukkan sikap hormat dan menghargai masyarakat yang datang	6	4	1	5	7	23	72	3,13	62,7 1	Kuat
10	Dalam pelayanan pegawai selalu memakai bahasa yang jelas dan selalu menjaga sikap kepada pegawai lainnya	10	2	5	3	3	23	61	2,65	53,0 4	Sedan g
11	Terkadang pegawai bersikap acuh dan berkata kasar kepada yang pegawai lain dan masyarakat.	7	6	3	4	3	23	53	2,31	46,0 9	Sedan g
E	TERJANGKAU										
12	Pegawai selalu mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memberikan pelayanan terpadu	5	3	10	3	2	23	63	3,73	54,7 9	Sedan g
13	Pegawai diberikan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai	6	3	6	2	6	23	56	3,43	48,7 1	Sedan g
14	Terkadang pegawai merasa bosan pergi bekerja karena pimpinan tidak menyediakan transportasi	6	4	4	7	2	23	64	2,78	55,7 3	Sedan g
	Total						23	869	4,78	75,5 8	Kuat

Dari tabel diatas diperoleh informasi bahwa variabel pelayanan adalah 4,78 dengan Total Capaian Responden (TCR) 75,58% yang berada 75,58%-1,000% dengan kriteria Kuat yang berarti bahwa responden memberikan penilaian baik terhadap pelayanan. Pada variabel pelayanan, item pertanyaan 2

memiliki rata-rata tertinggi dengan nilai 3,91 dengan nilai capaian responden 60,86% dengan kriteria sedang adalah Pegawai selalu memberikan pelayanan yang baik dan menggunakan bahasa yang sederhana agar dipahami oleh pegawai dan masyarakat, sedangkan nilai rata-rata terendah item pertanyaan 1 adalah 2,13 dengan Total Capaian Responden (TCR) 42,62% dengan kategori Sedang, adalah pegawai selalu memberikan petunjuk yang jelas kepada bawahan tidak mempersulit bawahan yang datang.

2. Variabel Efektifitas Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Efektifitas Kerja Pegawai di operasionalisasikan menjadi 12 instrumen pernyataan, instrumen tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Efektifitas kerja pegawai

Efektifitas kerja (Y)

N O	PERTANYAAN	ST S	T S	K S	S	SS	N	SKO R	MEA N	TCR	KET
	PERTANYAAN	1	2	3	4	5					
A	KUANTITAS KERJA										
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan/keinginan atasan	9	1	1	10	2	23	64	3,78	55,65	sedang
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3	7	4	8	1	23	66	3,87	57,39	sedang
3	Kuantitas kerja yang saya lakukan terkadang tidak sesuai dengan target yang diberikan	5	5	4	6	3	23	54	2,75	46,95	sedang
B	KUALITAS KERJA										
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan	6	5	3	6	3	23	64	3,78	55,65	sedang

	kualitas kerja										
5	Kualitas dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	8	5	4	3	3	23	48	3,79	41,7 3	sedan g
C	PEMANFATAAN WAKTU										
6	Saya selalu hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam bekerja	6	1	5	8	3	23	70	3,04	60,8 7	kuat
7	Saya suka alfa dan keluar pada jam bekerja	5	6	3	5	4	23	66	3,87	57,3 9	sedan g
8	Saya sangat memanfaatkan waktu dalam bekerja agar dapat menyempurnakan hasil pekerjaan	5	4	8	4	2	23	63	3,74	54,7 8	sedan g
D	PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA										
9	Pegawai selalu diberikan pengarahan dan motivasi dalam bekerja	5	6	2	9	1	23	64	2,78	55,6 5	sedan g
10	Pegawai selalu meningkatkan kualitas pekerjaan dengan bekerja secara giat	4	7	5	5	2	23	63	3,74	54,7 8	sedan g
11	Saya selalu menjaga kedisiplinan dalam bekerja	5	3	1	8	6	23	76	3,3	66,0 8	kuat
12	Terkadang pegawai bekerja tidak memenuhi standar	7	6	5	4	1	23	55	3,39	47,8 2	sedan g

	yang ditetapkan								
	Total					2 3	753	4,74	65,4 8 kuat

Dari tabel diatas diperoleh informasi bahwa variabel efektifitas kerja adalah 4,74 dengan Total Capaian Responden (TCR) 65,48% yang berada 65,48%-0,799% dengan kriteria Kuat yang berarti bahwa responden memberikan penilaian baik terhadap efektifitas kerja. Pada variabel efektifitas kerja, item pertanyaan 1 memiliki rata-rata tertinggi dengan nilai 3,78 dengan nilai capaian responden 55,65% dengan kriteria sedang adalah Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan/keinginan atasan, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 2,75. dengan Total Capaian Responden (TCR) 46,98% dengan kriteria Sedang, adalah kuantitas kerja yang saya lakukan terkadang tidak sesuai dengan target yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tabel untuk F hitung $8,929 >$ dari F tabel 3,467, dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 <$ dari 0,05, dan berdasarkan nilai t hitung 2,988 $>$ dari t tabel 2,079 dengan nilai signifikansi $0,003 <$ dari 0,05 maka variabel independen (pelayanan) (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (efektifitas kerja) (Y).

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan nilai $R^2 = R^2 = 0,598 = 59,8\%$ ini berarti variabel bebas pelayanan mempengaruhi variabel dependen efektifitas kerja sebesar 59,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 40,2% yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kuisioner yang peneliti sebarakan pada pegawai Kantor Camat Padang Barat tabel diatas diperoleh informasi bahwa skor rata-rata pelayanan adalah 4,78 dengan Total Capaian Responden (TCR) fasilitas adalah 75,58% yang berada pada 0,80%-1,000% dengan kriteria sangat Kuat. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah peneliti sebarakan pada pegawai Kantor Camat Padang Barat tabel diatas diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel efektifitas kerja adalah 4,74 dengan Total Capaian Responden (TCR) 65,48% yang berada pada 0,60%-0,799% dengan kriteria Kuat. dapat dijelaskan

bahwa nilai r_{XY} adalah 0,478. ini menunjukkan pengaruh antara pelayanan terhadap efektifitas kerja terdapat hubungan yang sedang, dimana interpretasi keefisien korelasi antara 0,50-5,99, dengan tingkat signifikansi lebih dari $< 0,005$ yaitu 0,003. Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS 22,0, nilai Koefisiensi Determinant (R-Square) pengaruh pelayanan terhadap efektifitas Kerja sebesar 59,8%. Sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tabel untuk F hitung 8,929 $>$ dari F tabel 3,467, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 $<$ dari 0,05, dan berdasarkan nilai t hitung 2,988 $>$ dari t tabel 2,079 dengan nilai signifikansi 0,003 $<$ dari 0,05 maka variabel independen (pelayanan) (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (efektifitas kerja) (Y).

REFERENSI

- Arikunto. 2002. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rinneka Cipta
- Emzir .2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Amara Books
- Effendi. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bina Aksara
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Sumber Data Manusia*, Bandung : Salemba Empat
- Ibrahim, Iman. 2008. *Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Jakarta: Mandar Maju
- Kurniawan. 2005. *Tranformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta
- Siagian. Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Bandung. Alfabet
- Heri Hermanto.2019. *Pengaruh Pelayanan Terhadap Efektifitas Kerja*. Rumbai:

Program Studi Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Indragiri Jl.Azki Aris, Rengat, Indragiri Hulu.

G Feteriadi, 2014. *Pengaruh Pelayanan Publik Terhadap Efektifitas Kerja pada Komisi 1 DPRD Provinsi Kalimantan Timur.*

Nur Ambia. 2018. *Pengaruh Pelayanan Terhadap Efektifitas Kerja di Kelurahan Sidorame Barat 1 Kecamatan Medan Perjuangan* (Fiship. Univ. Dharmawangsa Medan).