

# Pengaruh Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Masa New Normal untuk Mendorong Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Camat di Kota Padang

Putri Wulandary<sup>1</sup>, Agussalim<sup>1</sup>, Dina Adawiyah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ [putriwulandari15022000@gmail.com](mailto:putriwulandari15022000@gmail.com)\*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menentukan indikator yang dominan dari kualitas kerja pegawai dan efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur. Pengaruh peningkatan kualitas kerja pegawai pada masa new normal terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur. Populasi pada penelitian ini berjumlah 53 orang dan sampel sebanyak 38 Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis deskriptif variabel. Hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis didapatkan: 1) Indikator yang dominan dari variabel kualitas kerja adalah antusiasme dengan TCR sebesar 86,58% kriteria sangat baik dan variabel efektivitas kinerja adalah Ketepatan Sasaran Pekerjaan dengan TCR 86,84% kriteria sangat baik. 2) Kualitas kerja pegawai pada masa new normal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur. Hasil uji t diperoleh  $t$ -hitung  $3,866 > t$ -tabel  $2,0281$  dan nilai signifikansi diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Hasil dari Koefisien Determinasi adalah  $0,293$ , artinya kontribusi kualitas kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Timur adalah sebesar  $29,3\%$  sedangkan  $70,7\%$  lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian.

## Article Information:

Received April 11, 2025

Revised Mei 20, 2025

Accepted Juni 26, 2025

**Keywords:** *Kualitas kerja, efektivitas kinerja*

## PENDAHULUAN

Efektivitas kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri.

### How to cite:

Wulandary, P. Agussalim. Sunreni. (2025). Pengaruh Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Masa New Normal untuk Mendorong Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Camat di Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 210-218.

### E-ISSN:

3046-8655

### Published by:

The Institute for Research and Community Service

Efektivitas kinerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta sangatlah didukung oleh peralatan sarana dan prasarana yang mana dari kemampuan dan keterampilan serta loyalitas dari semua unsur yang terlibat dalam organisasi yang bersangkutan, disamping itu suatu pekerjaan dikatakan efektif bila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan yang dimaksud.

Efektivitas menurut (Makmur,2019) efektivitas adalah ketepatan harapan, implementasi dan hasil yang dicapai” Efektivitas menurut Siagian (2019) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Menurut Hasibuan (2019) pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan. (Abdullah,2018) menyebutkan bahwa “Quality (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.”Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnianto, I. (2022) dengan pendekatan kuantitatif peneliti menyatakan bahwa ada sebuah pengaruh efektivitas penyelesaian, dengan melihat hasil perhitungan yang disajikan dalam penelitian ini, bahwa nilai dari  $t$ -Hitung  $>$   $t$ -Tabel dengan mengambil signifikansi 0,05 persen atau 1,667, peneliti mendapatkan angka hitung sebesar  $14,120 > 1,667$ , maka dapat dinyatakan berpengaruh, dari hasil tersebut peneliti menyatakan bahwa pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap efektivitas kinerja.

Dari survei yang dilakukan tercatat pada Maret 2020, Pemerintah daerah Kota Padang mulai beranjak ke tahap normalisasi (new normal), kebiasaan-kebiasaan yang juga sudah disosialisasikan mengalami perubahan sekali lagi dan bertahap-tahap mulai melakukan proses kerja secara offline. Kualitas kerja pegawai sudah seharusnya maksimal dalam situasi apapun, mengingat dengan adanya kualitas kerja pegawai, organisasi dapat berkembang menjadi lebih unggul. Berikut hasil pengukuran efektivitas kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang saat mengadapi new normal.

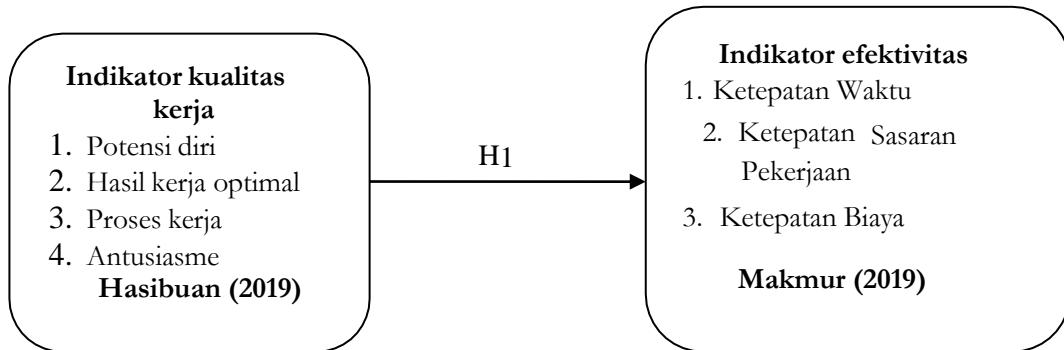
**Tabel 1. Penilaian Efektivitas kinerja Pegawai Sesudah Covid-19**

No	Unsur Dinilai	Yang Target penilaian	Hasil penilaian	Persentase	Kategori
1	Orientasi Pelayanan	90	81	81,00%	Baik
2	Komitmen	85	78,3	78,30%	Baik
3	Kerja sama	90	91	91,00%	Sangat Baik
4	Disiplin	85	76	76,00%	Baik
5	Integritas	90	72	72,00%	Baik

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa efektivitas kinerja pegawai cenderung menurun dibandingkan nilai sebelum terjadinya pandemic. Faktor kesehatan dan

keterbatasan upaya peningkatan kualitas kerja menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai di Kecamatan Padang Timur Kota Padang tahun 2022. Berdasarkan wawancara penulis dengan pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian, dapat disimpulkan kualitas kerja pegawai pada masa new normal masih belum optimal. Adapun point-point yang di dapat antara lain: 1) Beberapa pegawai dinilai masih sangat pasif dalam kegiatan kerja, lajui dalam waktu kerja, proses kerja dinilai kurang efektif dikarenakan beberapa pegawai dinilai masih tidak terstruktur dan sistematis, dan proses kerja yang seharusnya selesai pada waktu yang ditetapkan namun terkendala dan terkadang membutuhkan waktu tambahan (lembur) dan tidak efektif. Berdasarkan pada latar belakang yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan bentuk penulisan karya akhir yang berjudul "Pengaruh Upaya Peningkatan Kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Masa New Normal Untuk Mendorong Efektivitas kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padang Timur". Berdasarkan hal diatas maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut. Indikator manakah yang dominan dari kualitas kerja pegawai dan efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur?. Apakah peningkatan kualitas kerja pegawai pada masa new normal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur?

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas , maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Dari gambar 1 dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1: Diduga,bahwa Upaya Peningkatan Kualitas Kerja pegawai Pada Masa New Normal berpengaruh signifikan Untuk Mendorong Efektivitas kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padang Timur.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor Camat Padang Timur yang berlokasi di Kecamatan Padang Timur Kota Padang, Alamat lokasi: Jl. Sisingamangaraja No.57, Simpang Haru, Padang Timur., Kota Padang, Sumatera Barat 25122, Indonesia. Nomor telepon: (0751) 26956. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Sampel diperoleh sebanyak 38 PNS kantor camat padang timur. Teknik penentuan respondennya yaitu teknik purposive sampling , pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dijadikan kuantitatif, instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan program SPSS versi 23 (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Instrumen dapat dinyatakan valid jika  $r$  hitung (Pearson Correlation)  $>$   $r$  tabel dimana  $df = n-2$  sig. 5% .(Ghozali 2018) Setelah instrumen valid dilanjutkan dengan menguji reliabilitas,

dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,6.(Ghozali 2018). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas. Dilanjutkan dengan analisis deskriptif variabel penelitian menggunakan TCR, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji-t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Variabel Kualitas Kerja

Dari hasil penyebaran kuisioner penelitian kepada responden maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel kualitas kerja seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Rata-rata Hasil Jawaban Kuisioner Variabel Kualitas Kerja**

Jawaban/ Responden	Indikator-Indikator							
	Potensi Diri		Hasil Kerja Optimal		Proses Kerja		Antusiasme	
	$\Sigma$	Rata-rata	$\Sigma$	Rata-rata	$\Sigma$	Rata-rata	$\Sigma$	Rata-rata
<b>SS</b>	54	142	64	168,4	47	123,7	61	160,5
<b>S</b>	104	273,7	102	268,5	85	223,8	80	210,5
<b>N</b>	29	76,4	24	63,3	17	44,8	11	29
<b>TS</b>	3	7,8	0	0	3	7,8	0	0
<b>STS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TCR</b>	82,00		84,21		83,16		86,58	

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa untuk indikator Potensi Diri responden banyak menjawab setuju , hal ini menunjukan bahwa potensi diri dalam hal kualitas kerja sudah baik, artinya pegawai telah melakukan pekerjaan dengan teliti dan memberikan hasil kerja yang terbaik serta dapat dipertanggung jawabkan. Pada indikator Hasil kerja optimal responden lebih banyak menjawab setuju, hal ini berarti hasil kerja pegawai sudah mencapai tingkat secara optimal. Pada indikator proses kerja responden lebih banyak menjawab setuju, hal ini berarti proses kerja yang dilakukan pegawai kantor camat padang timur sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Pada idikator Antuasiasme responden lebih banyak menjawab setuju, hal ini berarti bahwa pegawai kantor camat padang timur memiliki antuasiasme ( semangat kerja ) yang baik dalam melakukan pekerjaan (Arifin et al., 2023).

#### Variabel Efektivitas Kinerja

Dari hasil penyebaran kuisioner penelitian kepada responden maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel efektivitas kinerja seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Rata-rata Hasil Jawaban Kuisioner Variabel Efektivitas Kinerja**

Jawaban/ Responden	Indikator-Indikator					
	Ketepatan Waktu		Ketepatan Biaya		Ketepatan Sasaran Pekerjaan	
	$\Sigma$	Rata-rata	$\Sigma$	Rata-rata	$\Sigma$	Rata-rata
<b>SS</b>	79	207,9	63	165,7	79	207,9
<b>S</b>	91	239,4	113	297,4	97	255,2
<b>N</b>	20	47,5	13	34,3	14	36,9
<b>TS</b>	0	0	1	2,6	0	0
<b>STS</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TCR</b>	86,21		85,05		86,84	

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa untuk indikator Efektivitas kinerja, ketepatan waktu, ketepatan biaya dan ketepatan sasaran pekerjaan responden banyak

menjawab setuju , hal ini menunjukan bahwa ketepatan waktu pegawai dalam melakukan Job Deskription sudah sangat efektif dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan. Ketepatan biaya pegawai kantor camat padang timur sudah sesuai dengan anggaran biaya yang diberikan, sedangkan pada ketetapan sasaran pekerjaan respondenya lebih banyak menjawab setuju hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

#### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kualitas kerja (X) terhadap efektivitas kinerja (Y). Hasil uji regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients					
	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Bet a			
1 (Constant)	32,144	8,414		3,820	0,001	
Kualitas Kerja_X	0,429	0,111		0,542	3,866	0,000

a. Dependent Variable: Efektivitas kinerja\_Y

Berdasarkan tabel 4. dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana antara lain.

$$Y = a + bX + \epsilon$$

$$Y = 32,144 + 0,429X + \epsilon$$

Dari persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut. Konstanta sebesar 32,144, artinya jika tidak ada kualitas kerja (X=0), maka nilai efektivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Timur adalah sebesar 32,144. Koefisiensi regresi sebesar 0,429, koefisien bernilai positif sehingga dapat disimpulkan, bahwa kualitas kerja (X) berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Timur. Dimana jika kualitas kerja bertambah satu satuan, maka efektivitas kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,429.

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.(Ghozali,2018) Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi dengan memperhatikan tabel berikut ini.

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542a	0,293	0,274	4,84825

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja\_X

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R Square sebesar 0,293, dimana KD = 0,293 x 100% = 29,3%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel kualitas kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Timur adalah sebesar 29,3%.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Menurut (Ghozali,2018) mengenai uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t dari penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini. Menurut (Ghozali,2018) mengenai uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t dari penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini.

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Model	Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,144	8,414		3,820	0,001
Kualitas Kerja_X	0,429	0,111	0,542	3,866	0,000

a. Dependent Variable: Efektivitas kinerja\_Y

Berdasarkan tabel 6 di atas, didapatkan hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Hipotesis pada penelitian ini yaitu diduga,bahwa upaya peningkatan kualitas kerja pegawai pada masa new normal berpengaruh signifikan untuk mendorong efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur. Hasil pengolahan data diperoleh bahwa pengujian hipotesis dengan uji t pada variabel kualitas kerja (X) dimana  $t\text{-tabel} = (\alpha/2) : (n-k-1) = (0,05/2);(38-1-1) = 0,025 ; 36$ , sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,0281. Dari hasil tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang didapatkan pada penelitian ini yaitu sebesar 3,866. Maka t-hitung 3,866 > t-tabel 2,0281 dannilai signifikansi (P Value) dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel kualitas kerja (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kinerja (Y) Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau berarti kualitas kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur.

## Pembahasan

### Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas kinerja

Hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh positif variabel kualitas kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur. Sementara itu kontribusi kualitas kerja dalam menjelaskan efektivitas kinerja adalah sebesar 29,3% dimana 70,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya dari hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu diduga, bahwa upaya peningkatan kualitas kerja pegawai pada masa new normal berpengaruh signifikan untuk mendorong efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur didapatkan hasil uji t yang menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur (Adel & Anoraga, (2023).

Efektivitas kinerja adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-prakti yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan (engkizar et al., 2021). Menurut Beni (2016) efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga

berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan. Menurut Makmur (2019) mengungkapkan efektivitas berhubungan dengan tingkat kebeneran atau keberhasilan dan kesalahan. Berpendapat bahwa untuk menentukan tingkat efektivitas keberhasilan seseorang, kelompok, organisasi bahkan sampai kepada Negara kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran atau ketepatan dengan kekeliruan atau yang dilakukan. Menurut Sutarto (2018) efektivitas kinerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut Siagian (2019) efektivitas kinerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya(Baidar et al., 2023).

Hasil Penelitian Kurnianto, I. (2022) dengan pendekatan kuantitatif peneliti menyatakan bahwa ada sebuah pengaruh efektivitas penyelesaian, dengan melihat hasil perhitungan yang disajikan dalam penelitian ini, bahwa nilai dari  $t$ -Hitung  $> t$ -Tabel dengan mengambil signifikansi 0,05 persen atau 1,667, peneliti mendapatkan angka hitung sebesar  $14,120 > 1,667$ , maka dapat dinyatakan berpengaruh, dari hasil tersebut peneliti menyatakan bahwa pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap efektivitas, penelitian Tuwonaung (2021) Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: 1) kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan (Mutathahirin et al. 2020).

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja pada masa new normal terhadap efektivitas kinerja pegawai di pada Kantor Camat Padang Timur. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Indikator dari variabel penelitian antara lain Indikator dominan dari variabel kualitas kerja adalah antusiasme dengan TCR sebesar 86,58% kriteria sangat baik. Indikator dominan dari variabel efektivitas kinerja adalah ketepatan sasaran pekerjaan dengan TCR sebesar 86,84% kriteria sangat baik. Kualitas kerja pegawai pada masa new normal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Timur. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,429 (bernilai positif) dan pengujian hipotesis (uji  $t$ )  $t$ -hitung  $3,866 > t$ -tabel  $2,0281$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya besaran kontribusi dari kualitas kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Timur adalah sebesar 29,3%.

## SARAN

Bagi Kantor Camat Padang Timur Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan agar Kantor Camat Padang Timur terus mengoptimalkan dalam peningkatan kualitas kerja pegawai agar tercapainya efektivitas kinerja pegawai yang optimal. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing variabel yang dapat menjelaskan bagaimana tanggapan responden dari responden yang menjawab netral dan tidak setuju. Penulis menyarankan dalam peningkatan kualitas kerja pegawai, Kantor Camat Padang Timur melakukan kontrol dan pengembangan terkait pelatihan- pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai contohnya pelatihan terkait penggunaan teknologi secara baik dan efisien. Penulis juga menyarankan agar pekerjaan dan jumlah kerja disesuaikan dengan pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki. Kantor Camat Padang Timur dapat membuat aturan/ regulasi khusus yang mengatur bagaimana sistematika yang baik ataupun konsekuensi pelanggaran dalam posisi kerja agar pegawai lebih bertanggung jawab. Diharapkan

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai untuk menambahkan variabel- variabel lain seperti produktivitas kerja, pengetahuan, kepuasan, sikap mental dan motivasi. Objek penelitian juga sebaiknya dikembangkan lagi tidak hanya pada Kantor Camat Padang Timur.

## REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, EkaSakti Press, Padang Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, EkaSakti Press, Padang
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Danang, Sunyoto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi, Irham. 2020. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fanggidae, Rolland Epafras, Merlyn Kurniawati, and Hawyah Bahweres. "The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance." (2020).
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2018. Perilaku Organisasi.Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Simanjuntak P 2017. Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.

---

**Copyright holder:**

© Wulandary, P. Agussalim. Sunreni.

**First publication right:**

Jurnal Riset Manajemen

**This article is licensed under:**

**CC-BY-SA**