

**PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP  
EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR  
KECAMATAN LOA JANAN ILIR  
KOTA SAMARINDA**

**Muhammad Hendiansyah, Muhammad Arif Nurrahman**

**eJournal Administrasi Publik  
Volume 13, Nomor 2, 2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda.

Pengarang : Muhammad Hendiansyah

NIM : 2102016060

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 23 Juni 2025

**Pembimbing,**



**Muhammad Arif Nurrahman, S.IP., M.Si**  
**NIP. 19930805 202321 1 017**

---

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b>	: <b>eJournal Administrasi Publik</b>
----------------------	---------------------------------------

<b>Volume</b>	: <b>13</b>
---------------	-------------

<b>Nomor</b>	: <b>2</b>
--------------	------------

<b>Tahun</b>	: <b>2025</b>
--------------	---------------

<b>Halaman</b>	: <b>531-541</b>
----------------	------------------

# PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR KECAMATAN LOA JANAN ILIR KOTA SAMARINDA

Muhammad Hendiansyah <sup>1</sup>, Muhammad Arif Nurrahman <sup>2</sup>

## *Abstrak*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kinerja pegawai (kualitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab) terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier sederhana baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 21. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda dengan nilai korelasi hubungan (R) sebesar 0,732 yang berarti hubungan antar variabel sangat kuat dan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,536 atau 53.6% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempengaruhi efektivitas organisasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka secara signifikan dapat pula mempengaruhi peningkatan efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda.*

**Kata Kunci :** *Pengaruh, Kinerja Pegawai, Efektivitas Organisasi*

## **Pendahuluan**

Organisasi adalah sekelompok individu untuk dapat berkolaborasi dan mencapai tujuan bersama yang diperlukan organisasi. Salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan yang dinyatakan adalah kinerja pegawai. Meskipun kinerja yang tidak memadai akan menghambat pencapaian tujuan organisasi, kinerja pegawai yang efektif akan meningkatkan efektivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu instansi pemerintah maupun swasta, karena kehadiran mereka dapat mengetahui apakah organisasi atau instansi pemerintah tersebut berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya Nugraha (2020).

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [hendiansyah09@gmail.com](mailto:hendiansyah09@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa pada prinsipnya mengubah tata kelola pemerintah daerah, sehingga daerah diarahkan untuk memepercepat terwujudnya kesejahteraan bagi asyarakat dengan peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan SDM dan peran aktif dari masyarakat. Kecamatan merupakan tumpuan dari penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. gambaran birokrasi pemerintah secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja dari organisasi tersebut.

Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan perlu ditingkatkan, khususnya bagaimana membina dan meningkatkan kinerja aparatur kantor kecamatan. Sebagai pegawai negeri dan publik, mereka tentu harus berupaya untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka semaksimal mungkin, karena kemampuan pemerintah kecamatan dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada kinerja para pejabat tersebut. Kinerja kantor kecamatan hanya dapat dinilai oleh masyarakat berdasarkan tingkat pelayanan yang diberikan. Kualitas pelayanan publik merupakan keadaan dinamis yang melibatkan barang, jasa, manusia, prosedur dan pengaturan di mana evaluasi kualitas dilakukan dalam pelayanan publik.

Berdasarkan LAKIP Tahun 2023, Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir menghadapi permasalahan serius terkait keterbatasan jumlah SDM dan rendahnya kompetensi pegawai. Kondisi ini diperparah oleh minimnya fasilitas kerja seperti peralatan kantor dan koneksi internet yang kurang memadai. Pra-survei menunjukkan keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya penguasaan teknologi, serta kurangnya pelatihan pegawai, terutama pada kelompok usia lanjut.

Pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena peralatan yang lambat atau sering mengalami kerusakan Selain peralatan utama, fasilitas pendukung seperti koneksi internet yang tidak stabil akan mempengaruhi produktivitas pegawai sehingga dalam melakukan pelayanan menjadi kurang efektif dan masih banyak pegawai yang tidak memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi dikarenakan masih banyak pegawai yang sudah lanjut usia dan kurangnya pegawai muda yang lebih mengerti teknologi selain kurangnya sdm yang muda kurangnya pelatihan pada pegawai sehingga untuk melakukan pelayanan secara efektif dan efisien waktu menjadi terhambat sehingga kinerja organisasi kurang mendapatkan hasil yang telah ditentukan.

Gibson dalam Julianto & Carnarez (2021) mengatakan bahwa rendahnya kinerja pegawai di kantor kecamatan berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik. Efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian output, tetapi juga dari efisiensi penggunaan sumber daya dankualitas layanan ketika pegawai kesulitan menjalankan tugas karena kompetensi dan sarana yang tidak memadai, maka kepercayaan masyarakat pun dapat menurun.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi peningkatan kompetensi pegawai, reformasi birokrasi, serta perbaikan sistem pelayanan publik secara menyeluruh

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Perilaku Organisasi***

Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mengkaji bagaimana orang berperilaku baik secara individual maupun kelompok di dalam organisasi. Sutisna dalam Kurnia et al (2023) Hasil sumber daya manusia anggota kelompok dapat dimaksimalkan melalui penerapan teori perilaku organisasi

Thoha dan Duncan dalam Jailani (2022) menjelaskan bahwa Perilaku organisasi merupakan studi tentang bagaimana orang berperilaku dalam kelompok atau organisasi. Subekhi,dkk dalam Rusady et al (2024) perilaku organisasi menurut landasan ilmiahnya, perilaku organisasi merupakan “suatu domain tersendiri yang secara umum mencakup tiga aspek yang menentukan perilaku dalam organisasi, yaitu kelompok, individu, penerapannya, dan kerangka kerjanya untuk meningkatkan efisiensi organisasi.

Berdasarkan uraian perilaku organisasi dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan individu, namun juga memerlukan adaptasi dan kesejahteraan antara individu dan organisasi. Sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap organisasi tersebut maupun individu yang ada didalam organisasi tersebut.

### ***Kinerja***

Kinerja menurut Putra & Wediyanto (2023) kinerja merupakan derajat pencapaian yang dicapai oleh pekerja dalam suatu organisasi. Menurut teori kinerja individu, Dua kategori faktor yang dapat memengaruhi seberapa baik kinerja seorang pegawai yaitu pengaruh internal dan eksternal.

Junianto et al (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, kebiasaan kerja, dan karakteristik pribadi yang terkait dengan pekerjaan merupakan contoh kinerja yang mungkin. Merupakan produk kerja berguna yang dibutuhkan oleh organisasi tempat kerja. Sedangkan Kasman (2021) kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan kegiatan dan keterampilan untuk mencapai rencana yang telah ditetapkan. Kinerja itu sendiri dapat dianggap berhasil dan baik jika hasil yang diinginkan tercapai.

Berdasarkan sudut pandang para ahli diatas kinerja yaitu prosedur atau hasil yang dihasilkan oleh pekerja melalui serangkaian langkah yang perlu dituntaskan dan tahapan yang dimaksudkan untuk memaksimalkan kinerja pekerja. Kinerja memiliki dampak yang signifikan dengan pertumbuhan atau kemunduran suatu

organisasi karena kinerja menunjukkan apakah organisasi tersebut mengalami stagnasi atau sedang menuju ke arah yang benar.

### ***Kinerja Organisasi***

Surjadi dalam Ahdiyana (2019) Jumlah hasil kerja suatu organisasi adalah kinerja organisasinya. Tercapainya tujuan organisasi menunjukkan bahwa Tingkat penyelesaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh suatu organisasi dapat digunakan untuk mengukur efektivitasnya.

Sedangkan Idrus et al (2023) evaluasi kinerja karyawan secara teratur diperlukan untuk melacak kemajuan dan menentukan area yang memerlukan pengembangan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pertumbuhan yang tepat kepada pekerjanya, serta imbalan yang tepat atas kinerja yang sangat baik. rivai dalam K & Santoso (2020) hasil dari setiap tindakan yang diambil oleh bisnis dan dimodifikasi Kinerja organisasi sejalan dengan kriteria yang ditetapkan

Berdasarkan uraian tersebut bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kolektif dari proses, perilaku anggota, evaluasi, serta dukungan sistem yang terintegrasi, dan berfungsi sebagai indikator utama efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya.

### ***Kinerja Pegawai***

Lestari (2023) Kinerja Pegawai merupakan kerangka kerja organisasi untuk memahami dan memancarkan kinerja individu. Hal ini mencakup evaluasi kontribusi anggota staf, pencapaian dalam terealisasi tujuan perusahaan, dan kapasitas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana didelegasikan. Selanjutnya Simanjuntak dalam Wagiyono et al (2020) Kinerja didefinisikan sebagai mutu keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan kegiatan tertentu Banyak elemen yang terbagi dalam tiga bidang: dukungan, dukungan organisasi, dan kompetensi individu manajerial memiliki dampak untuk kesuksesan individu.

Mangkunegara (2013) dalam buku Manajemen Sumber daya manusia perusahaan menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai terdiri atas 4 (empat) hal yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu seberapa banyak seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

#### 2. Kuantitas Kinerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama durasinya seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kecepatan menunjukkan jumlah pekerjaan ini masing-masing pegawai.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Eksekusi tugas yaitu sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara tepat dan tanpa kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka didefinisikan sebagai pemahaman mereka terhadap peran mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kinerja pegawai bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh hasil akhir pekerjaan, tetapi juga ditentukan oleh proses, kondisi kerja, faktor individu, serta dukungan organisasi. Kinerja yang optimal dicapai melalui sinergi antara kemampuan personal, sistem evaluasi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

### ***Efektivitas Organisasi***

Nainggolan & Kuntadi (2023) Efektivitas individu mengarah pada efektivitas organisasi. Dengan kata lain efektivitas organisasi akan meningkat apabila seluruh anggota kelompok melaksanakan tanggung jawabnya secara konsisten. Suatu organisasi dianggap efektif jika dapat meningkatkan tingkat produksi yang diantisipasi saat melaksanakan suatu program. Sedangkan yang disampaikan oleh Praditya (2022) Penggunaan seluruh sumber daya organisasi secara efisien, bijaksana, dan strategis manusia, keuangan, dan teknologi untuk mendapatkan keunggulan bersaing dan mencapai tujuan disebut sebagai efektivitas organisasi.

Gibson et al (2008) menjelaskan dalam buku Organisasi ada lima kriteria untuk menilai/mengukur efektivitas organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Produksi
2. Efisiensi
3. Kepuasan
4. Adaptasi
5. Perkembangan

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai efektivitas organisasi, dapat dikatakan bahwa suatu organisasi dianggap efektif jika mampu mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas pada dasarnya adalah tingkat pencapaian tujuan atau target organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, sebagaimana umumnya dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan operasional.

### **Metode Penelitian**

Jenis Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau menggunakan seluruh populasi menjadi sampel dikarenakan populasi dibawah 100 orang. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda yang berjumlah 38 orang.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan*****Hubungan Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi***

**Tabel 1**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.523	5.92328

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

Mengacu pada nilai R square atau  $r^2$  yang terdapat pada *output* SPSS koefisien determinasi model *Summary* di atas yang menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,536 atau 53,6%, maka dapat ditentukan besarnya pengaruh X terhadap Y berdasarkan hasil tabel 4.16 sedangkan sebesar 46,4% efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samanda dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, maka besarnya pengaruh (R Square) yang diperoleh adalah sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (X) mempunyai pengaruh sebesar 53,6% terhadap efektivitas organisasi (Y). Setelah mengetahui nilai koefisien determinasi selanjutnya peneliti melakukan uji Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variable bebas yakni Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi dan di peroleh hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Persamaan Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.667	5.539	-	3.370	.002
	Kinerja Pegawai	.796	.124	.732	6.443	.000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 berpedoman nilai Sig. < 0.05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika B positif, maka pengaruhnya positif/searah. Jika B negatif, maka pengaruhnya negatif/berlawanan arah koefisien regresi sederhana dengan nilai signifikansi berada pada 0,002 dimana ( $0,002 < 0,05$ ). Ditetapkan bahwa variabel X dan Y memiliki pengaruh satu sama lain. Nilai konstan dan besaran nilai B ditampilkan berdasarkan isi subkolom B di kolom koefisien tak terstandar. Rumus persamaan regresi kemudian digunakan untuk menggabungkan kedua koefisien tersebut sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 18,667 + 0,796 X$$

Koefisien kinerja pegawai (X) adalah 0,796, artinya jika nilai kinerja pegawai (X) meningkat satu kali, maka efektivitas organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,796 dengan nilai konstan 18,667. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kinerja pegawai (X) bernilai 0, maka nilai efektivitas organisasi (Y) adalah 18,667. Dengan demikian, koefisiennya bernilai positif, yang menunjukkan bahwa efektivitas organisasi (Y) dan kinerja pegawai (X) berkorelasi positif.

### ***Kinerja Pegawai***

Kinerja Pegawai pada variabel independen (X) 4 indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini. Persepsi rata-rata responden masuk dalam kategori "baik", menurut temuan tanggapan mereka dengan rincian sebagai berikut: Kualitas Kerja memperoleh skor rata-rata 4.06%, Kuantitas Kerja memperoleh skor rata-rata 3.70%, Pelaksanaan Tugas memperoleh skor rata-rata 3.66%, Tanggung Jawab memperoleh skor rata-rata 3.29%. Meskipun mayoritas indikator menunjukkan kategori baik, indikator tanggung jawab berada pada kisaran cukup baik, mengindikasikan adanya ruang perbaikan khususnya dalam peningkatan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya di Kantor Kecamatan. Hal ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara dalam Yogantara et al (2020) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan persepsi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

### ***Efektivitas Organisasi***

Efektivitas Organisasi pada variabel dependen (Y) Efektivitas organisasi diukur dengan 5 indikator, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan perkembangan. Hasil jawaban responden pada kantor kecamatan loa janan ilir kota samarinda menunjukkan bahwa semua indikator berada pada kategori baik, dengan rincian sebagai berikut: Produksi: 3.64%, Efisiensi: 3.76%, Kepuasan: 3.46%, Adaptasi: 3.56%, Perkembangan: 3.53%. Dari hasil total rata rata per Indikator efisiensi mendapat nilai tertinggi, menunjukkan bahwa organisasi sudah cukup optimal dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Sementara kepuasan memiliki nilai yang lebih rendah dibanding indikator lainnya, menunjukkan bahwa kepuasan pegawai dalam hal sarana dan prasarana di lingkungan Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda masih perlu ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan teori dari Dydiet Hardjito dalam Almanar et al (2019) yang mengandung makna bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh unsur-unsur struktural, tujuan, personel, peraturan perundang-undangan, prosedur operasi yang relevan, teknologi, lingkungan, kompleksitas, spesialisasi, kewenangan, dan pembagian tugas.

### ***Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi***

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab memiliki kontribusi penting terhadap efektivitas organisasi. Meskipun indikator tanggung jawab menunjukkan nilai rata-rata yang lebih rendah dibanding indikator lainnya (skor 3,29%), secara keseluruhan variabel kinerja pegawai tetap menunjukkan pengaruh positif. Peningkatan kinerja pegawai berdampak langsung terhadap dimensi efektivitas organisasi, yang dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan perkembangan.

Hasil menunjukkan bahwa efisiensi memiliki skor tertinggi (3,76%), yang menunjukkan bahwa sumber daya organisasi telah dimanfaatkan secara cukup optimal. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi harus dimulai dengan meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam aspek tanggung jawab dan pelaksanaan tugas. Program pelatihan, pemberian penghargaan, serta peningkatan motivasi kerja menjadi penting untuk terus memperkuat kinerja pegawai. Hasil ini mendukung teori Robbins dalam Rohmah et al (2023) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi sangat bergantung pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara produktif.

### **Penutup**

#### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi sederhana yang menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,536 atau 53,6%, yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai mampu menjelaskan 53,6% variasi dari efektivitas organisasi. Artinya bahwa variabel X dari indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab memiliki kontribusi penting terhadap efektivitas organisasi.
2. Hasil uji-t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,443 > t_{tabel} = 1,685$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, artinya dalam hal ini, dugaan pada hipotesis yaitu terdapat pengaruh antara kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda menyatakan dugaan hipotesis tersebut adalah benar. Yang berarti variabel X kinerja pegawai yang menggunakan indikator: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab berpengaruh dengan variabel Y efektivitas organisasi yang menggunakan indikator: Produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan perkembangan.
3. Dari hasil jawaban responden indikator tanggung jawab dari variabel X memiliki nilai rata-rata yang rendah dari indikator yang lain dengan

memperoleh nilai rata-rata 3.29% dikarenakan pada indikator tanggung jawab masih terdapat sekelompok responden yang menyatakan keraguan atau ketidaksetujuan, khususnya dalam aspek inisiatif dan penghargaan terhadap tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, meskipun indikator tanggung jawab telah menunjukkan hasil yang positif, Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda perlu melakukan upaya lebih lanjut dalam penguatan motivasi internal, peningkatan kompetensi.

Hasil jawaban responden pada indikator kepuasan dari variabel Y memiliki nilai rata-rata yang rendah dari indikator yang lain dengan memperoleh nilai 3.46%. Dikarenakan masih terdapat sebagian responden yang belum puas terhadap kelengkapan fasilitas kerja, sebagaimana terlihat dari jawaban yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan tentang sarana dan prasarana.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, adapun rekomendasi yang dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda perlu untuk meningkatkan lingkungan kerja dan fasilitas pendukung agar produktivitas dan efisiensi kerja pegawai meningkat. Seperti menyediakan ruangan kerja dengan sarana dan prasarana yang terbaik di ruangan kerja seperti menata ulang ruang kerja agar lebih ergonomis dan kondusif dengan memastikan ventilasi dan pencahayaan memadai, menyediakan AC, serta memperbaiki meja dan kursi kerja agar sesuai standar kesehatan dan kenyamanan kerja. dan memberikan peralatan kantor yang memadai dari komputer dengan versi terbaik untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki akses terhadap perangkat kerja yang fungsional, seperti komputer dengan spesifikasi terbaru minimal RAM 8GB dan prosesor generasi terbaru serta printer dan scanner yang andal untuk mendukung kebutuhan administrasi serta memberikan jaringan internet dengan kualitas yang terbaik dan stabil.
2. Kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda disarankan terus meningkatkan kompetensi seperti *Workshop* Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) tingkat lanjutan untuk mendukung tugas administrasi. Pelatihan penggunaan media sosial resmi kecamatan untuk menyebarkan informasi publik dan membangun citra positif. serta mengikuti pelatihan seperti pelatihan manajemen Kecamatan (Diklatpim tingkat IV atau III) untuk sekretaris camat atau kepala seksi. bimbingan teknis pengambilan keputusan, perencanaan kegiatan, dan pengawasan bawahannya. untuk meningkatkan kemampuan kerja agar dapat menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih berat lagi dimasa yang akan datang
3. Kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda disarankan agar lebih memperhatikan tanggung jawab pada tugas yang diberikan oleh atasan seperti menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditentukan dan memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, dan

tanggap sehingga dapat menangani setiap keluhan yang disampaikan oleh masyarakat secara tepat waktu.

4. Kepada seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda disarankan agar dapat mempertahankan kualitas kerja dan kuantitas kerja seperti kesesuaian hasil kerja dengan standar, ketelitian dalam menyelesaikan tugas, dan kepercayaan diri terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ada saat ini agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

### Daftar Pustaka

- Ahdiyana, M. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Almanar, M. A., Ariany, R., & Zetra, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Sekretariat Kpu Kabupaten Kepulauan Meranti Pada Pemilu Legislatif Tahun 2014. *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(2), 253. <https://doi.org/10.31604/jips.v6i2.2019.253-266>
- Gibson, Ivanveceovich, & Donnelly. (2008). *Organization, terjemahan*. Erlangga.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Jailani, K. (2022). Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 6(2), 121. <https://doi.org/10.55115/widyacarya.v6i2.1319>
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1), 30–37. <https://doi.org/10.36982/jpg.v5i1.1027>
- K, D., & Santoso, A. (2020). Peran Partisipasi Anggaran Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Competence : Journal of Management Studies*, 14(2), 113–143. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v14i2.8954>
- Kasman, P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu*

- Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Lestari, D. (2023). *KINERJA PEGAWAI* (Agung Tri Putranto (ed.)). Widina Media Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, C. D., & Kuntadi, C. (2023). Dampak Komunikasi Efektif, Kinerja, Serta Efektivitas Organisasi Pada Organisasi Profesional. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(4), 71–80. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musyterineraca/article/view/477>
- Nugraha. (2020). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI The Effect of Employee Performance on Organizational Effectiveness in the Kecamatan Dusun Selatan Office of Selatan Barito District. *Journal.Umpalangkaya*. <https://doi.org/10.33084/restorica.v5i2>
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01), 29–34. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97>
- Putra, O., & Wediyanto, E. (2023). Pengaruh Rewardss and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 2(2), 99–110. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i2.266>
- Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., & Anshori, M. I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia. *Business and Investment Review*, 1(5), 61–68. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i5.48>
- Rusady, Achmad Fauzi, Athiyyah, A., Gafur, A., & Hidayat, W. (2024). Pengaruh Corporate Branding, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Anggota Polri di lingkungan Polda NTB). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 348–360. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1950>
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 152–163.
- Yogantara, W., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2).