

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 4, May 2024, Halaman 338-344
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11201155)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11201155>

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo

Sri Herlina Duhe¹, Arifin Tahir², Yanti Aneta³

¹²³Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo

E-mail: herlinaduhe14@gmail.com¹, arifin_tahir@ung.ac.id², yantianeta@ung.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pelayanan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden. Teknik analisis data menggunakan uji koefisien determinasi R^2 . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, efektivitas kerja memiliki pengaruh sebesar 48,2% terhadap kinerja pelayanan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo, sedangkan sisanya 51,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu waktu, pengawasan dan motivasi.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja dan Kinerja Pelayanan

Abstract

This research aims to find out how much influence work effectiveness has on service performance at the Regional Financial and Asset Agency of Gorontalo Regency. The research method used in this research is a quantitative method. Data collection techniques were obtained from the results of a questionnaire with a sample size of 40 respondents. The data analysis technique uses the R^2 coefficient of determination test. Based on the results of research that has been conducted, work effectiveness has an influence of 48.2% on service performance at the Gorontalo Regency Regional Financial and Asset Agency, while the remaining 51.8% is explained by other variables not examined in this research, namely time, supervision and motivation.

Keywords: Work Effectiveness and Service Performance

Article Info

Received date: 30 April 2024

Revised date: 9 May 2024

Accepted date: 15 May 2024

PENDAHULUAN

Pengembangan (SDM) sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu proses perbaikan yang mencerminkan kemampuan kerja anggota organisasi. Artinya setiap kinerja organisasi pasti mempunyai tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya, setiap organisasi ingin mencapai hasil operasi kinerja yang lebih efisien dan produktif. Padahal, pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu “kuantitas” dan “kualitas”. Yang dimaksud dengan kuantitas adalah kuantitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang berkualitas buruk menjadi beban bagi organisasi. Sedangkan kualitas mengacu pada kualitas sumber daya manusia yang meliputi kemampuan fisik dan non fisik (kemampuan intelektual dan mental). Oleh karena itu. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu isu utama untuk mempercepat tugas pokok dan fungsi organisasi.

Selain itu, kemajuan perusahaan terlihat dari peningkatan kegiatan usaha yang dilakukan. Strategi yang dapat menunjang kesuksesan bisnis adalah dengan memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi yang tercermin dalam kinerja pelayanan. pelaku usaha harus mampu mengelola kinerja pelayanannya dengan baik untuk memenuhi kebutuhan konsumen agar konsumen puas terhadap pelayanan yang diberikan. Kinerja pelayanan adalah pelaksanaan kebijakan, wewenang, tugas, dan tanggung jawab secara rutin dan institusional dalam struktur organisasi birokrasi pemerintahan. Di sisi lain, efektivitas kerja merupakan ukuran yang sangat penting untuk mengukur berhasil tidaknya suatu pembagian kerja diantara para karyawannya.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gorontalo merupakan satuan organisasi yang berada di bawah koordinasi asisten tata usaha, yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 11 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas

dan fungsi, tata kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gorontalo yang fungsi pokoknya yang menyelenggarakan administrasi keuangan daerah Kabupaten Gorontalo meliputi sekretariat dan empat bidang antara lain yaitu bidang perbendaharaan, bidang anggaran, bidang akuntansi, dan bidang aset.

Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gorontalo terdapat permasalahan dimana kinerja pelayanan masih perlu ditingkatkan sebagaimana dilihat dari: Produktivitas, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki semangat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak efektif. Kualitas Layanan, sudah menerapkan pelayanan yang baik akan tetapi masih terkendala pada infrastruktur teknologi yang kurang memadai dimana ada beberapa alat komputer yang sudah tidak bisa digunakan. Responsivitas, yaitu ketanggapan terhadap permintaan yang dilakukan oleh seseorang. Contohnya di BKAD sekarang sudah menggunakan aplikasi yang dapat memudahkan para pegawai membantu seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi. Responsibilitas, dimana terdapat beberapa pegawai yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, dalam hal ini dilihat dari pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Akuntabilitas, yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya. Dalam hal ini kinerja pelayanan di BKAD Kab. Gorontalo bisa dikatakan belum maksimal, sehingga salah satu penyebabnya adalah efektivitas kerja.

KAJIAN TEORI

Siagian (dalam Hermanto, 2019:2) dalam teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara teoritis menyatakan bahwa kinerja pelayanan dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja, sebagaimana gaya penyampaian layanan adalah salah satu ukuran lain yang dapat dan sering digunakan mengukur efektivitas kerja. Gaya disini mengacu pada cara pelayanan dan kebiasaan layanan pelanggan.

Konsep Kinerja Pelayanan

Menurut Dwiyanto (2006:50), kinerja pelayanan mengacu pada sejauh mana suatu organisasi atau layanan mampu memenuhi atau melampaui harapan pelanggan. dalam hal ini pemberian pelayanan juga sangat berguna untuk menilai sejauh mana pelayanan yang diberikan oleh birokrasi mampu memenuhi harapan dan memuaskan bagi masyarakat. Kinerja, disebut juga prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ada lima indikator untuk mengukur kinerja pelayanan:

- Produktivitas tidak hanya mengukur efisiensi, tetapi juga operasi layanan. Produktivitas biasanya dipahami sebagai rasio antara output terhadap Input.
- Kualitas layanan merupakan isu yang sangat penting dalam mengukur kinerja pelayanan, dimana organisasi publik banyak membentuk pandangan negative karena masyarakat tidak puas terhadap kualitas pelayanan yang diterima dari organisasi publik.
- Responsivitas atau rendahnya daya tanggap menunjukkan adanya konflik antara layanan dan kebutuhan masyarakat. Hal ini jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. organisasi yang akuntabilitasnya rendah otomatis mempunyai kinerja yang buruk.
- Responsibilitas, ialah tanggung jawab untuk memeriksa apakah kinerja kegiatan otoritas publik dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik atau sesuai dengan kebijakan organisasi yang eksplisit atau implisit.
- Akuntabilitas, ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kegiatan dan kebijakannya tunduk pada pejabat politik yang dipilih masyarakat.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pelayanan

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan sebagaimana Ahwazi & Cholifihani (2016:67) mengemukakan bahwa efektivitas kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan, dimana kinerja merupakan hal yang penting bagi kinerja pelayanan, hendaknya memprioritaskan peningkatan kinerja dengan meulai mengidentifikasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja yang buruk, seperti keterbatasan waktu, partisipasi pegawai, dan kinerja pegawai, serta sikap efisiensi layanan.

Konsep Efektivitas kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Juliani, Aneta, & Tui, 2023:3375) mengartikan efisiensi sebagai suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana suatu tujuan dapat dicapai. Sedangkan Subkhi dan Jauhar (dalam Juliani, Aneta, & Tui, 2023:3375) menjelaskan bahwa efisiensi adalah rasio output terhadap tujuan.

Adapun efektivitas menurut Ibrahim, Tahir, & Wahyuni, (2021:47) mengemukakan bahwa efisiensi adalah hubungan antara output dan input, semakin besar input untuk mencapai tujuan maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan tersebut. efisiensi juga merupakan ukuran seberapa baik target kuantitas, kualitas dan waktu atau persentase target tercapai. Sementara itu, menurut Isa (2009:72) pengukuran atau evaluasi kinerja organisasi juga dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja fungsi organisasi, yang dalam hal ini dapat dilihat sebagai pengelolaan wilayah kerja organisasi.

Menurut Siagian Menurut Siagian (2007:24), indikator efektivitas kerja antara lain yaitu: kemampuan menyesuaikan diri atau beradaptasi sangat penting karena merupakan tujuan organisasi, dimana berkat kemampuan beradaptasi maka pegawai akan dapat bekerjasama dengan orang lain sehingga kebutuhan dan tujuan organisasi terpenuhi. prestasi kerja adalah suatu pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, bahkan ada yang melebihi tujuan yang telah ditentukan. Dan kepuasan kerja merupakan tingkat kenikmatan yang diperoleh dari melakukan suatu tugas untuk memenuhi kebutuhan seseorang.

Syam (2020:130) menyatakan efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur dengan derajat kesesuaian antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik. Sedangkan Halawa (2019:16) menyatakan efektivitas kerja dapat digambarkan sebagai kemampuan melakukan sesuatu dengan baik berdasarkan tujuan yang telah ditentukan atau direncanakan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah: Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Lokasi ini terletak di Jl. Rauf Mo'o No. 357 Kecamatan Limboto. Dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan metode kuantitatif sebagaimana menurut Sugiyono (2018:15), bahwa metode kuantitatif merupakan metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 40 orang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKAD Kabupaten Gorontalo sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam penelitian ini hasilnya untuk memberikan informasi kepada pembaca terkait dengan jawaban dari responden. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah yang berhubungan dengan Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan.

Teknik analisis data menggunakan koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui adjusted R^2 . Nilai R^2 sebesar 1, berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar 0 sampai 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
SMA	10	25,0%	25,0%
D3	3	7,5%	32,5%
S1	21	52,5%	85,0%
S2	6	15,0%	100,0%

Total	40	100,0%	
-------	----	--------	--

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang mendominasi atau responden dengan frekuensi pendidikan tertinggi yakni S1 dengan jumlah sebanyak 21 orang atau 52,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada BKAD Kabupaten Gorontalo berpendidikan sarjana.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1-10 Tahun	1	2.5%	2.5%
11-20 Tahun	28	70.0%	72.5%
21-30 Tahun	9	22.5%	95.0%
31-40 Tahun	2	5.0%	100.0%
Total	40	100.0%	

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja terbesar adalah 11-20 Tahun dengan frekuensi sebanyak 28 orang atau 70,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada BKAD Kabupaten Gorontalo memiliki masa kerja antara 11-20 Tahun.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
II/d	5	12.5%	12.5%
III/a	2	5.0%	17.5%
III/b	12	30.0%	47.5%
III/c	1	2.5%	50.0%
III/d	14	35.0%	85.0%
IV/a	6	15.0%	100.0%
Total	40	100.0%	

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan golongan terbesar yakni III/d dengan frekuensi sebanyak 14 orang atau 35,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada BKAD Kabupaten Gorontalo memiliki golongan III/d.

Tabel 4
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	6.96928036
Most Extreme Differences	Absolute	0.121
	Positive	0.121
	Negative	-0.121
Test Statistic		0.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan teknik (*One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*) diketahui nilai signifikansi $0,145 > \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	134.437	4.521		29.737	.000
	Efektivitas Kerja	.602	.101	.694	5.941	.000

Sumber: Pengolahan SPSS

Dari hasil analisis di atas maka model regresi antara efektivitas kerja terhadap kinerja pelayanan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 134,437 + 0,602X$$

Adapun interpretasi dari model regresi di atas maka nilai konstanta sebesar 134,437 merupakan nilai konstan yang berarti bahwa apabila pengaruh dari variabel efektivitas kerja diabaikan, maka nilai pada variabel kinerja pelayanan sebesar 134,437 satuan. Sementara itu interpretasi untuk nilai beta yaitu nilai dari koefisien dari efektivitas kerja sebesar 0,602 menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pelayanan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo atau dengan kata lain peningkatan efektivitas kerja sebesar 1 satuan diikuti oleh peningkatan kinerja pelayanan sebesar 0,602 satuan.

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis (Ujit t)

Coefficients ^a				
Model	T _{hitung}	Sig	T _{tabel}	Keterangan
(Constant)	29,737	.000	1,688	Signifikan
Efektivitas Kerja	5,941	.000		

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa T_{hitung} untuk variabel efektivitas kerja adalah sebesar 5,941. Sedangkan nilai T_{tabel} tingkat signifikan 5%. Untuk menentukan nilai T_{tabel} bergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Oleh karena itu digunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar $n-k = 40-2 = 38$ yang diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 1,688. Jika kedua nilai T tersebut di bandingkan maka nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} ($5,941 > 1,688$) dan nilai signifikan efektivitas kerja sebesar ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak (Ha diterima) yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.468	5.34726

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil estimasi model persamaan regresi yang telah dilakukan dengan menggunakan output SPSS di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,482 yang berarti 48,2% dan hal ini menyatakan bahwa efektivitas kerja pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dipengaruhi oleh kinerja pelayanan. Sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu waktu, pengawasan dan motivasi. Syam (2020:131).

PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pelayanan. Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gorontalo dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden yang telah ditentukan yakni pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gorontalo. Jumlah responden yang menjadi subjek penelitian ini sebanyak 40 responden yang memenuhi standar sampel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa secara keseluruhan variabel efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pelayanan yang diteliti dengan hasil pengujian koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,482 atau 48,2% sebagaimana Sugiyono (2018:207) mengemukakan bahwa kriteria penilaian dari 48,2% masuk dalam kategori **tidak baik**. Hal ini terjadi karena terdapat beberapa alasan mengapa hasil efektivitas kerja bisa dikatakan tidak baik diantaranya yaitu kurangnya pemahaman tentang tugas atau proses kerja yang tepat, keterbatasan sumber daya manusia seperti waktu dan peralatan (komputer) belum optimal, serta masih kurangnya keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.

Selain itu, sisanya 51,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebagaimana yang disebutkan oleh Syam (2020:131) bahwa variabel tersebut yaitu waktu, pengawasan dan motivasi. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan nilai R Square (R^2) dibuktikan dari hasil observasi dan hasil penelitian didapatkan bahwa semakin tinggi efektivitas kerja maka dapat meningkatkan kinerja pelayanan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Sebagai kelanjutan dari penelitian ini, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi tentang variabel lain sehingga dapat mengetahui variabel efektivitas kerja apa saja yang mempengaruhi kinerja pelayanan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa efektivitas kerja pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo memiliki pengaruh terhadap kinerja pelayanan sebesar 48,2%. Sedangkan sisanya 51,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebagaimana yang disebutkan oleh Syam (2020) bahwa variabel tersebut yaitu waktu, pengawasan dan motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi atau perubahan dalam kinerja pelayanan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dapat dijelaskan oleh efektivitas kerja. Dengan kata lain efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan berhubungan dengan hasil pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

- Bagi pihak kantor, sebaiknya pihak BKAD Kabupaten Gorontalo lebih memperhatikan lagi kondisi efektivitas kerja dan membuat teguran kepada pegawai yang masih suka menyepelekan waktu pada saat jam kerja berlangsung guna untuk mencapai kinerja pelayanan yang maksimal.
- Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik mengenai variabel bebas apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan.
- Bagi perguruan tinggi, diharapkan untuk dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian pada waktu yang akan datang.

REFERENSI

- Ahwazi, T., & Cholifahani, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan organisasi rumah sakit umum daerah kota tangerang tahun 2016. *Jurnal Publika*, 5(2)
- Dwiyanto, Agus. (2006). Reformasi Birokrasi Publik Indonesia : Yogyakarta : Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gajah Madah.
- Halawa, W. (2019). *Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT Jefrindo Consultant Medan* [Universitas Medan Area].
- Hermanto, H. (2019). Pengaruh Pelayanan Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Camat Rumabi Kota Pekanbaru. *JIAGANIS*, 4(1).

- Ibrahim, W., Tahir, A., & Wahyuni, F. I. (2021). The effectiveness of the implementation of the new student admissions policy through the zoning system at the education and culture office of gorontalo regency. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 37-46.
- Isa, R. (2009). Efektivitas Organisasi Kecamatan Dalam Pelayanan Publik Setelah Menjadi Perangkat Daerah. *Jurnal Inovasi*, 6(04).
- Juliani, R., Aneta, Y., & Tui, F. P. D. (2023). Efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) Dalam Penanggulangan Kemiskinan di Desa Dulupi. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 3373-3382.
- Peraturan Kabupaten Gorontalo Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2)