

PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TELEN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Hamzan Wadi¹

Abstrak

Hamzan Wadi, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur di bawah bimbingan Bapak Dr. Djumadi, M.Si dan Bapak Dr. Heryono Susilo Utomo, M.Si

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah masih kurangnya sikap disiplin pegawai dalam mentaati peraturan instansi/kantor yang telah ditetapkan, selain itu juga dari segi motivasi dimiliki pegawai juga terlihat kurang termotivasi sehingga dalam hal ini pekerjaan yang dihasilkan kurang efektif, yang berdampak pada rendahnya efektivitas kerja pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Telen dengan sampel yang berjumlah 60 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi.

Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Kemudian secara bersama-sama pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen yaitu sebesar 16,1%, yang berarti bahwa sisanya 83,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai, Kantor Kecamatan Telen.*

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: hamzanhzn@gmail.com

Pendahuluan

Pembangunan nasional merupakan sebuah proses pembangunan yang dilakukan secara sadar, berencana dan berkelanjutan oleh suatu bangsa untuk mencapai tujuan nasional negara atau bangsa tersebut. Sebagai sebuah proses, pembangunan meliputi berbagai tahapan-tahapan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan hasil yang maksimal. Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke 4 disebutkan bahwa tujuan pembangunan adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Maka dapat dilihat bahwa hakekat pembangunan nasional tidak hanya pembangunan fisik, tetapi juga pembangunan Sumberdaya Manusia (SDM) agar berguna secara maksimal dalam mendukung pembangunan, baik sebagai subjek maupun objek utama dari pembangunan.

Pembangunan nasional yang langsung berhubungan dengan partisipasi masyarakat, tentunya semakin strategis kedudukannya. Adapun yang turut mempengaruhi efektifnya penyelenggaraan pemerintahan dari tingkat pusat sampai tingkat daerah dan kecamatan yaitu dilihat dari kinerja aparatur yang turut terlibat di dalam penyelenggaraan pemerintahan tersebut. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 sebagai perwujudan revisi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah, mengamanatkan bahwa penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan diarahkan pada upaya mendorong pemberdayaan serta meningkatkan peran serta masyarakat terutama dalam penegakan demokrasi, penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan.

Tujuan dari organisasi mulai dari pengelolaan sampai pada tujuan dapat tercapai jika kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan terarah, serta sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan atau pegawai akan bekerja dengan efektif jika didorong dengan adanya motivasi kerja yang timbul dari dalam diri pegawai selain itu juga didukung dengan disiplin kerja yang tinggi.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukannya aparatur penyelenggara negara yang dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) baik tingkat pusat maupun daerah yang profesional, bertanggung jawab, jujur, disiplin dan memiliki loyalitas serta motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi pada khususnya.

Dalam suatu organisasi disiplin pegawai merupakan suatu hal yang penting di dalam menunjang keberhasilan dari tujuan organisasi karena menyangkut masalah yang berkaitan dengan sikap manusia (pegawai) dalam mentaati dan menjauhi perintah dan larangan yang berlaku dalam suatu

organisasi. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi. Oleh sebab itu disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain disiplin kerja, hal penting yang juga harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam mempengaruhi efektivitas kerja adalah sikap adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual seorang pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja, pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki sikap disiplin yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda organisasi pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda organisasi berjalan baik, jika pegawai bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Berkaitan dengan hal di atas, variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sikap disiplin pegawai dan motivasi kerja pegawai. Meningkatnya disiplin pegawai yang tumbuh pada diri setiap pegawai dan motivasi kerja akan membentuk Pegawai Negeri Sipil yang produktif.

Kantor Kecamatan Telen di Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu organisasi yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan serta satu bagian dari pemerintah yang bergerak langsung dalam bidang pelayanan. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan efektivitas kerja pegawai yang tinggi dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Dengan adanya permasalahan efektivitas kerja pegawai yang terlihat menurun di Kantor Kecamatan Telen tersebut diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali efektivitas kerja pegawai. Masalah yang kemudian timbul adalah apakah disiplin pegawai dan motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang lebih baik atau sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan

penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan telen kabupaten kutai timur.

Kerangka Dasar Teori

Disiplin Pegawai

Menurut Siagian (2002:305) pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pada pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2002:190) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi produktifitas yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan dari hasil definisi para ahli mengenai disiplin dan pegawai maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin pegawai berkaitan dengan sikap wajib yang harus dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan yang bekerja yang merupakan dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap suatu pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Hasibuan (2000: 195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. menurut Guntur (1996:34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu: Disiplin terhadap waktu, Disiplin terhadap target, Disiplin terhadap kualitas, Disiplin terhadap prioritas kerja, Disiplin terhadap prosedur. Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3 indikator disiplin kerja diantaranya : pertama disiplin waktu (ketaatan terhadap waktu kerja), kedua disiplin peraturan (ketaatan terhadap ketentuan atau peraturan yang berlaku), ketiga disiplin tanggung jawab (tanggung jawab pada pekerjaan yang dibebankan)

Motivasi Kerja

Hasibuan (2001:219) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Senada dengan Siagian (2008), motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga

dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada pegawai dengan maksud agar pegawai mau bekerja keras dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Victor Vroom (dalam P. Sondang Siagian, 2004) Dalam pengharapan, motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai pegawai antara lain : pertama, upah atau gaji yang sesuai, kedua, kehormatan dan pengakuan, ketiga, perlakuan yang adil, keempat, suasana kerja yang menarik.

Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut Siagian (200:151) Efektifitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak itu sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Menurut Komarudin (1996:16) Efektivitas Kerja adalah suatu keadaan dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien menunjukkan tingkat keberhasilan yang efisien. Dengan demikian jelaslah bahwa efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang diterapkan dan ditandai dengan penyelesaian suatu tugas yang baik atau tidak.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektifitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang baik dan sempurna atau prestasi yang optimal. Efektivitas kerja juga merupakan keberhasilan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan secara maksimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan pemborosan baik itu waktu, tenaga, biaya maupun segala sesuatu yang berakibat tidak berhasilnya suatu pekerjaan sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Menurut Reilly (2003:119) Faktor –faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi: pertama, waktu, kedua, tugas, ketiga, produktivitas, keempat, motivasi, kelima, evaluasi kerja, keenam lingkungan kerja, ketujuh, perlengkapan dan fasilitas. Sedangkan menurut Yazid (2009:49) dalam melihat efektivitas kerja seorang pegawai perlu memperhatikan : pertama, kualitas kerja, kedua, kuantitas kerja, ketiga ketepatan waktu, keempat, sasaran kerja.

Hubungan Disiplin Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut Komaruddin (1996:16) efektivitas kerja adalah suatu keadaan dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien menunjukkan tingkat keberhasilan yang efisien.

Selanjutnya menurut Siagian (2003:151) efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Dari pendapat diatas bahwa dipahami bahwa pada dasarnya efektivitas kerja tersebut adalah pencapaian tujuan secara berdaya guna yang juga dapat dikatakan sebagai usaha yang telah dilakukan oleh suatu organisasi atau kantor dari segi biaya, tenaga, waktu sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan nilai yang memuaskan. Di dalam pencapaian tujuan tersebut sangat berkaitan dengan penerapan disiplin pegawai. Hubungan disiplin terhadap efektivitas kerja sangat berpengaruh sekali terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai. Dengan disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai efektivitas kerja dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi atau kantor.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern dalam diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang berdampak terhadap efektivitas kerja.

Faktor motivasi dan efektivitas merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Efektivitas kerja disini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa adanya tekanan dan paksaan dari orang lain atau pimpinan yang diimbangi oleh disiplin yang tinggi.

Seperti apa yang telah dikemukakan oleh Siagian (2004:196) menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif, efisien dan ekonomis. Untuk mencapai efektivitas kerja yang baik harus didukung oleh pegawainya yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung efektivitas kerja akan berjalan lebih baik.

Hubungan Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut Robbins (1996 : 24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai adalah: pertama, sikap (disiplin), kedua, kepentingan atau minat, ketiga, motif, keempat, pengalaman masa lalu, kelima (dispektasi). Masih P. Robbins (1996:225), dalam halaman berikutnya mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong tingkat efektifitas kerja pegawai,yaitu: pertama, kendali (konntrol pengawasan), kedua, motivasi, ketiga, pengungkapan emosional, keempat, informasi.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sikap (disiplin) pegawai dan motivasi kerja yang dapat mendukung atau mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai. Semakin tinggi disiplin pegawai dan motivasi kerja kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka akan semakin baiknya efektivitas kerja pegawai. Ini berarti disiplin pegawai dan motivasi kerja mempunyai hubungan dengan efektivitas kerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur. Sampel total yang diambil adalah 60 orang yang merupakan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Telen yang terdiri dari 25 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 35 orang Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB). Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di Kantor Kecamatan Telen, namun dalam penelitian ini penulis tidak mengikutsertakan Camat kedalam sampel yang penulis ambil. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : pertama observasi, kedua kuesioner, ketiga dokumentasi, keempat penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel disiplin pegawai meliputi : pertama, disiplin waktu, kedua, disiplin peraturan ketiga, didiplin tanggung jawab. Variabel motivasi kerja meliputi : pertama tunjangan/insentif yang sesuai, kedua, kehormatan dan pengakuan, ketiga, perlakuan yang adil, keempat, suasana kerja yang menarik dan variabel efektivitas kerja meliputi : pertama, kualitas kerja, kedua, kuantitas kerja, ketiga ketepatan waktu, keempat sasaran.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis

mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator disiplin pegawai antara lain (disiplin waktu) : pada indikator pegawai yang tepat waktu pada saat masuk dan pulang kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai cukup tepat waktu dalam. Indikator pimpinan seorang yang mampu menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,17 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur seorang yang mampu menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat. Indikator pimpinan memiliki rasa humor dan daya imajinasi yang tinggi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 68,35 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur memiliki rasa humor dan daya imajinasi yang tinggi.

Untuk variabel kepemimpinan (keteladanan): pada indikator pimpinan memiliki perilaku yang bisa dijadikan panutan dan teladan bagi pegawainya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,22 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur memiliki perilaku yang bisa dijadikan panutan dan teladan. Indikator pimpinan patuh dan taat terhadap tata tertib diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 54,43 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur patuh dan taat terhadap tata tertib. Indikator pimpinan mempunyai inisiatif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 65,82 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur mempunyai inisiatif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk variabel kepemimpinan (ketegasan) : pada indikator pimpinan bersikap tegas kepada pegawai agar mematuhi tata tertib diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,30 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur bersikap cukup tegas kepada pegawai agar mematuhi tata tertib. Indikator pimpinan tegas mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar tata tertib diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,77 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur tegas mengambil keputusan mengenai

pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar tata tertib. Indikator pimpinan tegas memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 39,24 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur cukup tegas memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi.

Untuk variabel kepemimpinan (fleksibilitas) : pada indikator pimpinan bersedia mendengarkan saran dari bawahannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,96 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur bersedia mendengarkan saran dari bawahannya. Indikator pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,96 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya. Indikator pimpinan bersedia menerima kritikan atau pendapat dari bawahannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,50 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur bersedia menerima kritikan atau pendapat dari bawahannya.

Untuk variabel kepemimpinan (kecakapan teknis dan kecakapan manajerial) : pada indikator pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik kepada bawahannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,69 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik kepada bawahannya. Indikator pimpinan memiliki kemampuan dalam mengkoordinasikan pegawai di semua bidang pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 60,76 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur memiliki kemampuan mengkoordinasikan pegawai di semua bidang pekerjaan. Indikator pimpinan memiliki kemampuan membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang tidak kondusif diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,97 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur memiliki kemampuan membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang tidak kondusif.

Selanjutnya Untuk variabel pengawasan melekat (pengawasan langsung) : pada indikator pimpinan melakukan inspeksi secara mendadak atau tidak terencana diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini atasan langsung cukup sering melakukan inspeksi secara mendadak atau tidak

terencana. Indikator pimpinan mengawasi secara langsung setiap pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,97 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini atasan langsung mengawasi secara langsung setiap pekerjaan. Indikator pimpinan melakukan pemantauan langsung tindakan pegawai menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,69 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini atasan langsung memantau langsung tindakan pegawai menyelesaikan pekerjaan.

Pada variabel pengawasan melekat (pengawasan tidak langsung) : pada indikator pimpinan mengecek laporan pelaksanaan pekerjaan pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 65,82 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini atasan langsung mengecek laporan pelaksanaan pekerjaan pegawai. Indikator pimpinan melakukan pengujian laporan-laporan pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,57 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa berpendapat pimpinan dalam hal ini atasan langsung menguji laporan pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Indikator pimpinan menilai laporan pelaksanaan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,22 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini atasan langsung menilai laporan pelaksanaan pekerjaan.

Kemudian pada variabel disiplin kerja (disiplin waktu) : pada indikator tepat waktu pada saat masuk dan pulang kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50,63 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur cukup tepat waktu pada saat masuk dan pulang kantor. Indikator tepat waktu melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan pimpinan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 51,90 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur tepat waktu melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan pimpinan. Indikator berada di Kantor pada saat jam kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 67,08 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur ada di Kantor pada saat jam kerja.

Selanjutnya variabel disiplin kerja (disiplin peraturan) : pada indikator mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,16 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan. Indikator taat dan patuh mengerjakan perintah dari pimpinan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 49,36 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur taat dan patuh mengerjakan perintah dari pimpinan. Indikator patuh dan taat terhadap tata tertib yang telah ditetapkan oleh pimpinan diperoleh hasil jawaban terbanyak

responden sebesar 59,49 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur patuh dan taat terhadap tata tertib yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Untuk variabel disiplin kerja (disiplin tanggung jawab) : pada indikator berhati-hati menggunakan perlengkapan di Kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,96 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur berhati-hati menggunakan perlengkapan di Kantor. Indikator bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan pimpinan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,02 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan pimpinan. Indikator bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 70,88 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 10.0 diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* antara X1 dan Y yaitu $r = 0,324$. Jadi terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,324. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($9,148 > 3,96$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Hasil korelasi *pearson product moment* antara X2 dan Y yaitu $r = 0,436$. Jadi terdapat hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,436. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($18,307 > 3,96$) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan pengawasan melekat memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya analisis korelasi parsial, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 10.0 diperoleh hasil korelasi sebesar 0,062 dimana variabel pengawasan melekat dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,549 < 1,990$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur dimana variabel pengawasan melekat sebagai variabel pengontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} < F_{tabel}$ ($0,289 < 3,96$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja

pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pengawasan melekat. Sedangkan Setelah variabel kepemimpinan dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,314. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,885 > 1,990$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur dimana variabel kepemimpinan sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($8,203 > 3,96$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel kepemimpinan.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* 10.0 diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas $a=19,286$, $b_1=0,045$ dan $b_2=0,500$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y = 19,286 + 0,045X_1 + 0,500X_2$. Diketahui $F_{test} > F_{tabel}$ atau ($9,115 > 3,96$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai b . Dengan nilai koefisien b_1 sebesar 0,045 maka diperoleh $t_{test} < t_{tabel}$ ($0,549 < 1,990$). Maka tidak signifikan. Jadi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur adalah tidak signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,500 maka diperoleh $t_{test} > t_{tabel}$ ($2,885 > 1,990$). Maka signifikan. Jadi pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,045. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel kepemimpinan mengakibatkan perubahan sebesar 0,045 terhadap variabel disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur memiliki pengaruh yang positif dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur, akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Selain diketahui regresi variabel pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Pengaruhnya adalah sebesar 0,500. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel pengawasan melekat mengakibatkan perubahan sebesar 0,500 pada disiplin

kerja. Maka pengawasan melekat memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja dan pengaruh tersebut signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu = $0,193 \times 100$ persen = 19,3 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 80,7 persen adalah merupakan pengaruh dari variable-variabel lain.

Menurut Terry dan Leslie (1992:1) mengungkapkan manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan.

Sebagaimana yang dikemukakan G.R. Terry (1970:343) yang menyatakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Komarudin (1997:311) sebagai berikut: "Fungsi pertama dari manajemen ialah Memimpin. Dan Memimpin adalah pekerjaan seorang manajer yang menyebabkan orang lain bertindak. George R. Terry (1970:343) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin mengubah keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu hal, ia menunjukkan arah yang harus ditempuh dan ia membina anggota-anggota kelompok ke arah penyelesaian. Kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajemen Camat merupakan kemampuan camat dalam menetapkan tujuan-tujuan dan bagaimana mencapainya, kemudian Camat menentukan berapa banyak orang (pegawai) yang diperlukan serta ketrampilan-keterampilan yang perlu dimiliki pegawai (*organizing*) dan kemudian pegawai diberikan tugas dan Camat membantu pegawai yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*directing*). Langkah terakhir adalah mengawasi apakah program kerja yang telah dilakukan sudah sesuai dengan rencana awal.

Selanjutnya G.R. Terry (1970:343) menyatakan 4 fungsi dari manajemen terdiri dari : (1) perencanaan (*planning*) (2) pengorganisasian (*organizing*) (3) penggerakkan (*actuating*) (4) pengawasan (*controlling*)

Keterampilan Kerja

Menurut Nadler (1986 : 73) pengertian keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Menurut Bambang Wahyudi (2002:33) yaitu keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Selanjutnya menurut Dunnette (1976:33) pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam memahami suatu tugas yang diberikan oleh seorang atasan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan mudah dan cepat.

Menurut Robbins (2000:494), pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu : (1) keahlian dasar (*basic literacy skill*) (2) keahlian teknik (*technical skill*) (3) keahlian interpersonal (*interpersonal skill*) (4) menyelesaikan masalah (*problem solving*). Menurut Eduard L. Pesiwarissa (2008), keterampilan kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai: (1) kemampuan keterampilan secara teknis (2) keterampilan dalam hubungan kemanusiaan (3) keterampilan secara konseptual. Menurut Robert L katz yang dikutip oleh Ulber Silalahi (2002:56), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan yaitu : (1) keterampilan teknik (*technical skills*) (2) keterampilan administrative (3) keterampilan hubungan manusia (4) keterampilan konseptual (5) keterampilan diagnosik.

Produktivitas Kerja

Menurut Revianto (1985), mendefinisikan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Menurut The Liang Gie mendefinisikan bahwa efisiensi adalah Suatu pengertian tentang perhubungan optimal antara pendapatan dan pengeluaran, bekerja keras dan hasil-hasilnya, modal dan keuntungan, biaya dan kenikmatan, yang ada kalanya juga disamakan dengan ketepatan atau dapat juga dirumuskan sebagai perbandingan terbaik antara pengeluaran dan penghasilan, antara suatu kerja dengan hasilnya. Perbandingan ini dapat dilihat dari dua segi, yaitu : (1) Segi Hasil, suatu pekerjaan dapat disebut efisien jika dengan usaha tertentu memberikan hasil yang maksimal yaitu mengenai kualitas dan kuantitas maksimal yang diperoleh (2) Segi Usaha, suatu pekerjaan dapat dikatakan efisien jika suatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang minimal yaitu meliputi 3 unsur seperti waktu, biaya, dan metode kerja. menurut Effendy (1989:14), efektivitas adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan, dan jumlah personil yang ditentukan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara jam kerja yang digunakan dengan hasil kerja yang dicapai. Tercapainya produktivitas kerja pegawai merupakan harapan dari semua organisasi (instansi baik pemerintah maupun swasta), karena terwujudnya produktivitas kerja pegawai menunjukkan tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Syarif (1991:7) tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur adalah : (1) penggunaan waktu dan (2) output. Menurut Sedarmayanti (1995:72) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah (1) sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen, (5) Hubungan Industrial Pancasila, (6) tingkat penghasilan, (7) Gizi dan kesehatan, (8) jaminan social, (9) Lingkungan dan iklim kerja, (10) sarana produksi, (11) teknologi dan (12) kesempatan berprestasi.

Hubungan Kemampuan Manajemen Camat Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Ricky W.Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Manajemen Camat mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja pegawai. Manajemen Camat adalah adalah kesanggupan, kekuatan, kekuasaan, atau kebolehan untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Jadi, semakin baik tingkat manajemen Camat maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai yang dihasilkan sehingga tercapainya tujuan organisasi (instansi) dengan efektif dan efisien. Sehingga manajemen Camat merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Hubungan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (1997), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan keterampilan. Menurut pendapat Kuna Winaya dalam Ardana (2012:270) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu sebagai berikut : (1) pendidikan, (2) keterampilan, (3) disiplin, (4) sikap dan etika kerja, (5) motivasi, (6) gizi dan kesehatan, (7) tingkat penghasilan, (8) jaminan sosial, (9) lingkungan dan iklim kerja, (10) hubungan dan industrial pancasila, (11) teknologi, (12) sarana produksi, (13) manajemen dan (14) kesempatan berprestasi. Keterampilan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Hubungan Kemampuan Manajemen Camat dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya : sikap mental, pendidikan, keterampilan dan manajemen (Sedarmayanti 1995:72). keterampilan dan manajemen termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen Camat dan keterampilan kerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan dalam produktivitas kerja pegawai. Ini berarti manajemen Camat dan keterampilan kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Sampel total yang diambil adalah 42 orang yang merupakan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ilir hanya saja 1 orang sebagai Camat tidak menjadi sampel yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 25 orang, Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) sebanyak 13 oran dan Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH) sebanyak 5 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel kemampuan manajemen Camat meliputi : (1) kemampuan perencanaan, (2) kemampuan mengorganisir, (3) kemampuan menggerakkan bawahan, (4) kemampuan dalam fungsi pengawasan. Variabel keterampilan kerja meliputi : (1) keterampilan secara teknik, (2) keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, (3) keterampilan secara konseptual dan variabel produktivitas kerja meliputi : (1) efektivitas kerja pegawai, (2) efisiensi kerja pegawai, (3) output atau hasil kerja.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Masri singarimbun dan Soffan Effendi (1998:272) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator kemampuan manajemen Camat antara lain (perencanaan) : pada indikator pimpinan seorang yang mampu membuat sasaran dalam pembuatan anggaran, mampu membuat kebijaksanaan dan mampu membuat prosedur kerja yang jelas diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 21 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Camat Kantor Kecamatan Samarinda Ilir seorang yang mampu membuat sasaran dalam pembuatan anggaran, mampu membuat kebijaksanaan dan mampu membuat prosedur kerja yang jelas.

Untuk variabel kemampuan manajemen Camat (pengorganisasian): pada indikator pimpinan seorang yang mampu menyesuaikan program pendidikan dengan jenis pekerjaan, seorang pimpinan yang mampu membuat perincian tugas yang jelas dan mampu membuat tujuan organisasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Camat Kantor Kecamatan Samarinda Ilir mampu menyesuaikan program pendidikan dengan jenis pekerjaan, seorang pimpinan yang mampu membuat perincian tugas yang jelas dan mampu membuat tujuan organisasi.

Untuk variabel kemampuan manajemen Camat (penggerakkan) : pada indikator pimpinan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas antar sesama pegawai, berkoordinasi antara Camat dan pegawai dan mendorong partisipasi pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 25 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Camat Kantor Kecamatan Samarinda Ilir mampu berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas antar sesama pegawai, berkoordinasi antara Camat dan pegawai dan mendorong partisipasi pegawai.

Untuk variabel kemampuan manajemen Camat (pengawasan) : pada indikator pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, memeriksa ketepatan dalam pelaksanaan tugas dan mengadakan evaluasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 25 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Camat Kantor Kecamatan Samarinda Ilir memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, memeriksa ketepatan dalam pelaksanaan tugas dan mengadakan evaluasi.

Selanjutnya Untuk variabel keterampilan kerja (keterampilan teknis) : pada indikator pegawai mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50 % sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai cukup mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, mampu

menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis pekerjaan.

Pada variabel keterampilan kerja (keterampilan hubungan kemanusiaan) : pada indikator pegawai menjalin komunikasi dengan pegawai yang lain dan membangun kerjasama yang baik dengan pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu menjalin komunikasi dengan pegawai yang lain dan membangun kerjasama yang baik dengan pegawai.

Pada variabel keterampilan kerja (keterampilan konseptual) : pada indikator pegawai memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan, menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan menentukan ukuran kualitas tugas atau pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 26 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu menjalin komunikasi dengan pegawai cukup mampu memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan, menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan menentukan ukuran kualitas tugas atau pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.

Kemudian pada variabel produktivitas kerja (efektivitas kerja pegawai) : pada indikator tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Samarinda ilir sudah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan diperoleh hasil jawaban.

Selanjutnya variabel produktivitas kerja (efisiensi kerja pegawai) : pada indikator teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan kesesuaian biaya yang dikeluarkan dengan rencana anggaran diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 52 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Samarinda ilir sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan rencana anggaran.

Untuk variabel produktivitas kerja (output atau hasil kerja) : pada indikator mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan dan jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani dengan target yang telah ditetapkan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ilir mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan dan jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23* diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* antara X_1 dan Y yaitu $r = 0,180$. Jadi tidak terdapat hubungan antara kemampuan manajemen Camat dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir sebesar 0,180.

Serta diketahui pula $F_{test} < F_{tabel}$ ($1,37 < 4,07$) maka korelasi tidak signifikan atau dapat dikatakan kemampuan manajemen Camat memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Hasil korelasi *pearson product moment* antara X_2 dan Y yaitu $r = 0,508$. Jadi terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir sebesar 0,508. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($25,07 > 4,07$) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan keterampilan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir.

Selanjutnya analisis korelasi parsial, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23* diperoleh hasil korelasi sebesar 0,169 dimana variabel keterampilan kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,070 < 2,018$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kemampuan manajemen Camat dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir dimana variabel keterampilan kerja sebagai variabel pengontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} < F_{tabel}$ ($0,831 < 4,07$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara kemampuan manajemen Camat terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir dengan mengendalikan variabel keterampilan kerja. Sedangkan Setelah variabel kemampuan manajemen Camat dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,505. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($3,651 > 2,018$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel keterampilan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir dimana variabel kemampuan manajemen Camat sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($10,71 > 4,07$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir dengan mengendalikan variabel kemampuan manajemen Camat.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23* diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas $a=1,563$, $b_1=0,113$ dan $b_2=0,394$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y = 1,563 + 0,113X_1 + 0,394X_2$. Diketahui $F_{test} > F_{tabel}$ atau ($7,543 > 4,07$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai b . Dengan nilai koefisien b_1 sebesar 0,113 maka diperoleh t_{test}

$< t_{\text{tabel}} (1,070 < 2,018)$. Maka tidak signifikan. Jadi pengaruh kemampuan manajemen Camat terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Saarinda Ilir adalah tidak signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,394 maka diperoleh $t_{\text{test}} > t_{\text{tabel}} (3,651 > 2,018)$. Maka signifikan. Jadi pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel kemampuan manajemen Camat terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir sebesar 0,113. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel kemampuan manajemen Camat mengakibatkan perubahan sebesar 0,113 terhadap variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan manajemen Camat dalam hal ini kemampuan manajemen Camat di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir memiliki pengaruh yang positif dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir, akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Selain diketahui regresi variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Pengaruhnya adalah sebesar 0,394. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel keterampilan kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,394 pada produktivitas kerja. Maka keterampilan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tersebut signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23* maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu = $0,279 \times 100$ persen = 27,9 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh kemampuan manajemen Camat dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 72,1 persen.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel kemampuan manajemen Camat memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kemudian diketahui variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan secara bersama-sama kemampuan manajemen Camat dan keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja perlu ditingkatkan lagi dengan cara keterampilan kerja yang diterapkan oleh setiap pegawai perlu ditingkatkan lagi dengan cara pegawai harus aktif dan menjaga

ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, perlu adanya pengembangan profesionalisme pegawai secara maksimal dan mengikutsertakan dalam pendidikan non formal melalui pelatihan-pelatihan intern dan ekstern seperti pelatihan komputer. Dan kemampuan manajemen Camat perlu ditingkatkan dengan cara Camat sebagai atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya serta meningkatkan efektivitas pengawasan atasan langsung dan efektivitas pengendalian manajemen dalam hal perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan melalui peningkatan mutu pimpinan secara menyeluruh dengan dilakukannya pembinaan pegawai dengan mewujudkan secara nyata yang dinamakan system karir dan prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cresswell, John W. 2010. *Research Design*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dunnette. H. 1976. *Management*. Jakarta: Airlangga
- Giibson, 1998. *Organisasi dan Manajemen Terjemahan Ichayaudin Zuhad*. Jakarta: Erlangga. <https://ribuanpengunjung.wordpress.com> (diakses 27 Februari 2016)
- GR. Terry. 1970. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Alumni
- Hasibuan, Malayu S.P. 1993. *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hays. 1976. *Quantification In Psychology*. New Delhi
- Kansil; Christine; dan Kansil. 2002. *Pemerintah Daerah Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Komarudin. 1997. *Ekonomi Perusahaan dan Manajemen*. Bandung: PT. Alumni
- Muchdarsyah, Sinungan. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nadler. G. 1986. *Terobosan Cara Berpikir*. California: Southern
- Pesiwarissa, L. Eduard. 2008. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Bappeda Kabupaten Nabire, Papua*
- Ravianto. 1998. *Dasar Produktivitas*. Jakarta: Modul UT Karunia. <http://abudaud2010.blogspot.co.id> (diakses 04 Desember 2015).
- Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Salim, Peter. 1995. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Pres.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV Haji Mas Agung (<http://eprints.undip.ac.id>, diakses 27 Februari 2016)

- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Soffan. 1998. *Metode Penelitian survey*. Jakarta : LP3ES
- Sudarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Stephen, P. Robbins. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Surachmad, Winarno. 1985. *Dasar dan Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*. Jakarta: Tarsito.
- Syarif, Rusli. 1991. *Produktivitas*. Jakarta : Depdikbud
- Terry, George R, dan Leslie. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita

Dokumen - Dokumen

Undang-Undang Dasar 1945. Surabaya: Pustaka Agung Harapan.

Sumber Internet :

UU no 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah.

<http://luk.staff.ugm.co.id>

UU no 13 Tahun 2010 tentang ketenagakerjaan.

<http://vinspiration.blogspot.co.id>

<http://sun-site.blogspot.com/2012/01/management-komunikasi.html>