

PENELITIAN MANDIRI
PERAN KORDINASI CAMAT DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KERJA PADA KANTOR KECAMATAN
LONG IRAM



Oleh :

NANIK PUJIASTUTI
NIP. 19610425 198703 2 002

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SAMARINDA
2014

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Peran Camat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram

Jenis Insentif : --

Nama Peneliti : Nanik Pujiastuti

NIP : 19610425 198703 2 002

Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Nomor HP : 08125507209

Alamat Surel (e-mail) : --

Sumber Pendanaan : Rp 5.000.000,-

Samarinda, Mei 2014

Mengetahui
Dekan,

Dosen Peneliti,

Drs.Damai Darmadi, M,Si
NIP. 19570504 198601 1 001

Nanik Pujiastuti
NIP. 19610425 198703 2 002

Menyetujui,
Ketua LPPM

Prof. Dr. FL. Sudiran, M.Si
NIP. 19480921 197503 1 001

ABSTRACT

Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah koordinasi camat berperan dalam meningkatkan efektivitas Kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram. Untuk mendapatkan data penulis melakukan penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi camat sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dalam arti bahwa faktor efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram dari bulan ke bulan bahkan dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang meningkat. Hal ini diikuti pula oleh koordinasi camat dalam ini berfungsi sebagai variabel sebab.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, di samping faktor koordinasi camat maka faktor lain perlu mendapatkan perhatian sehingga efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram dapat ditingkatkan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRACT.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelaahan Kepustakaan	4
B. Hipotesis.....	12
C. Definisi Konseptual.....	13
D. Definisi Operasional.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Wilayah Penelitian.....	15
B. Teknik Sampling.....	15
C. Teknik Pengumpulan Data.....	16
D. Gejala Yang Dihadapi.....	17
E. Alat Pengukur Data.....	17
F. Jenis Penelitian.....	18
G. Analisis Data.....	19
BAB IV PENYAJIAN DATA	
A. Koordinasi Camat.....	21
B. Efektivitas Kerja Pegawai.....	26
BAB V ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS	
A. Analisis Data.....	33

	B. Pengujian Hipotesis.....	36
BAB VI	PENUTUP.....	37
	DAFTAR PUSTAKA.....	38

DAFTAR TABEL

No.Tabel		Halaman
1.	Nilai jawaban responden tentang pertemuan/kegiatan rapat	35
2.	Nilai jawaban responden tentang pengarahan/petunjuk	36
3.	Nilai jawaban responden tentang pengawasan	38
4.	Rangkuman nilai variabel koordinasi Camat (X)	39
5.	Nilai jawaban responden tentang kehadiran pegawai	41
6.	Nilai jawaban responden tentang produktivitas kerja pegawai	43
7	Nilai jawaban responden tentang kemampuan kerja	45
8	Rangkuman nilai responden untuk variabel efektivitas kerja (Y)	46
9.	Nilai variabel Koordinasi Camat (X) dan efektivitas Kerja (Y)	48
10	Rangking nilai variabel Koordinasi Camat (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	51

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Pemerintah diharapkan dapat menjadi pelopor pembangunan dan sekaligus mampu memberikan pelayanan yang baik, efisien dan efektif dalam segala aspek kehidupan. Mengenai pembangunan aparatur pemerintah ini, telah dimuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000-2004 (2001 : 147) yang menyebutkan sebagai berikut : Pembangunan aparatur negara bertujuan untuk mewujudkan aparatur negara yang bersih, berwibawa dan bebas KKN yang didukung dengan penegakan peraturan, peningkatan kinerja dan profesionalisme aparatur negara baik di pusat maupun di daerah. Kegiatan pokok yang dilakukan adalah meliputi (1) pengembangan sistem informasi pengawasan secara transparan dan terakuntabel (*accountable*), (2) peningkatan kualitas informasi sistem pengawasan yang dipadukan dengan kebijakan peningkatan kualitas perencanaan, pemantauan, pengendalian dan pelaporan, (3) penegakkan etika dan moral di lingkungan aparat audit internal pemerintah dan menindaklanjuti hasil pengawasan internal secara transparan serta menegakkan aturan disiplin PNS, (4) Pelaksanaan UU No. 28/Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme secara konsisten sekaligus meningkatkan peran Komisi Pemeriksa Kekayaan Penyelenggara Negara, (5) penyusunan dan pengembangan sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai tolok ukur keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah, (6) mengefisienkan struktur kelembagaan yang terkait di bidang aparat pemeriksa.

Adapun perwujudan konkrit dari pelaksanaan pembangunan di bidang aparatur pemerintahan adalah yang terdapat pada instansi-instansi pemerintah. Dalam hal ini selalu dilakukan pembinaan terhadap aparatur pemerintahan agar semakin efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Untuk menciptakan efektivitas kerja aparatur pemerintah, maka usaha-usaha

yang dilakukan oleh pemerintah adalah melalui peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (1999 : 11 dan 17) yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pada Bab II Pasal 3 butir 1 dinyatakan : “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan”, dan pada Bab III pasal 12 butir 1 dinyatakan : “Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna”.

Pernyataan tersebut diatas menunjukkan bahwa, efektivitas aparatur pemerintah/Pegawai Negeri Sipil sangat penting dalam melaksanakan pembangunan dibidang aparatur pemerintah.

Dalam Pemerintah Republik Indonesia sekarang ini, masih terdapat gejala-gejala menurunnya efektivitas kerja aparatur pemerintah, seperti yang diungkapkan oleh M.Kharis Suhud dalam harian Pikiran Rakyat (1988 : 4), menyatakan : “Pelayanan yang dilakukan dengan sikap yang lambat oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat, tentu merupakan gangguan sekaligus ancaman dan hambatan pelaksanaan pembangunan”.

Hal diatas menunjukan bahwa, efektivitas kerja aparatur pemerintah masih lemah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Jadi tujuan nasional yang telah ditargetkan pemerintah lamban untuk dicapai. Berbicara masalah organisasi dan manajemen maka tidak terlepas dari target, sasaran, tujuan maupun kebijaksanaan dari organisasi yang bersangkutan. Dengan berpatokan pada sasaran, tujuan dan target yang akan dicapai, hal itu sangat erat hubungannya dengan efektivitas kerja. Seperti halnya dalam penciptaan efektivitas memerlukan banyak pertimbangan, misalnya bahan yang tersedia, kekomplekskan tugas, keamanan dan resiko, iklim organisasi dan masih banyak lagi.

Sejalan dengan itu bila dikaitkan dengan instansi pemerintah saat ini, maka masih ada pegawai yang kurang pekerjaan sehingga tampak menganggur, pekerjaan diselesaikan dengan mengulur-ulur waktu,

pendelegasian wewenang yang jarang dilaksanakan dan penempatan pegawai belum sesuai dengan keahliannya. Masalah organisasi ini dapat terlihat pula Pada Kantor Kecamatan Long Iram. Ini merupakan indikasi rendahnya efektivitas kerja yang perlu mendapatkan perhatian.

Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar hubungan kordinasi dengan efektivitas kerja pegawai, sehingga penulis menulis judul skripsi : “Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektifvitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram”.

Rumusan Masalah

Masalah merupakan setiap kendala yang dihadapi oleh manusia dalam melewati masa hidupnya. Oleh karena itu agar suatu penelitian menjadi jelas, terarah dan tidak kabur, maka perlu dirumuskan masalahnya secara jelas.

Menurut Charles F. Kettering menyatakan yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (1985 : 98), adalah : Suatu masalah yang sudah didefinisikan dengan baik berarti sudah separuh terpecahkan.

Dari hasil keterangan diatas dan dikaitkan latar belakang masalah yang telah dibuat, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah Koordinasi Camat berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram ?.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelaahan Kepustakaan

Dalam penelitian ilmiah tidak terlepas dari dasar-dasar teori, karena teori merupakan titik tolak dan pedoman yang akan memberikan arah dalam memecahkan masalah atau persoalan. Seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surachmad (1991 : 53) bahwa : “Teori sebagai titik tolak permulaan dalam arti bahwa disitulah bersumber hipotesa yang akan dibuktikan “.

Selanjutnya Fred N. Kerlinger memberikan pendapatnya dikutip oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1990 : 25), mengemukakan : “Teori adalah serangkaian konsep, definisi dan proporsial yang saling berkaitan dan bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis tentang suatu fenomena. Gambaran yang sistematis itu dijabarkan dengan menghubungkan variabel yang satu dengan yang lainnya dengan tujuan menjelaskan fenomena tersebut”.

Selain itu suatu teori juga bermanfaat untuk mempermudah telaah terhadap masalah yang telah diteliti. Selanjutnya dapat mengarahkan penelitian dalam pengambilan data yang akan dikumpulkan dan dianalisis.

Sesuai dengan hal ini dikatakan oleh Soerjono Soekanto (1982 : 5) tentang manfaat suatu teori dalam penelitian ilmiah, yaitu sebagai berikut : “Suatu teori akan berguna sekali untuk mempermudah telaah terhadap masalah dengan ruang lingkup yang sedemikian luasnya itu. Teori tertentu sebenarnya merupakan hasil kegiatan ilmiah untuk menyatukan fakta tertentu sedemikian rupa, sehingga lebih mudah untuk mempelajari keseluruhannya”.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa teori itu merupakan hubungan antara dua variabel, satu sebagai independen variabel dan yang lainnya sebagai dependen variabel.

Jadi berpedoman pada pendapat diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa teori itu merupakan informasi ilmiah yang memberikan gambaran secara sistematis tentang hubungan antara variabel-variabel dalam

penelitian. Dengan demikian berguna untuk menelaah terhadap masalah yang telah dirumuskan/yang akan diteliti.

Sebelum penulis menguraikan konsep koordinasi camat dan efektivitas kerja pegawai, maka penulis kemukakan terlebih dahulu teori yang menghubungkannya sebagai dasar dalam penelitian ini.

Adapun teori yang dimaksud adalah dikutip dari pendapat Roger C. Haimer yang dikutip oleh Sutarto dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Organisasi (1985 : 127), menyatakan sebagai berikut : “Coordination is indispensable to the accumulation of the effectuate the overall purpose. Coordinaton makes possible a uniting of the mental and physical efforts in such a manner as to create a surplus coordinated effort over the sum of the individual effort of the participants” (Koordinasi harus ada yang menyempurnakan banyak usaha agar supaya pencapaian tujuan efektif, koordinasi memungkinkan kesatuan usaha mental dan fisik dalam bermacam-macam sikap karena menciptakan kelebihan usaha yang dikoordinasikan pada sejumlah usaha individual dari para peserta).

Dari kedua pendapat diatas, jelaslah bahwa koordinasi dan efektivitas kerja pegawai merupakan dua variabel yang saling mempengaruhi. Hal ini dapat dilihat dari koordinasi yang harus disempurnakan agar dicapai tujuan yang efektif.

Selanjutnya koordinasi juga harus dilaksanakan aparat pemerintah demi harapan tercapainya tujuan secara keseluruhan dengan cara yang berdaya guna dan berhasil guna. Jadi secara singkat, bahwa koordinasi memungkinkan kesatuan mental dan fisik pada sejumlah usaha individual.

1. Koordinasi Camat

Koordinasi Camat merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menyatakan dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai maksud/tujuan dengan memberikan perintah.

Untuk lebih jelasnya koordinasi ini, maka disini akan dikutip beberapa pendapat para ahli, diantaranya Awaludin Djamin (1990 : 51) mengemukakan

pendapatnya sebagai berikut : “ Koordinasi adalah suatu kerjasama antara badan/instansi/unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sedemikian rupa sehingga terdapat saling pengertian, saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi “.

Hal ini diperjelas lagi oleh Moeney dan Reile yang dikutip oleh Handyaningrat (1992 : 89), yaitu sebagai berikut : ” Koordinasi adalah sebagai pencapaian usaha kelompok secara teratur dan kesatuan tindakan didalam mencapai tujuan ”.

Selanjutnya J. Panglay Kim (1994 : 43) menyatakan, bahwa koordinasi dapat berjalan efektif apabila :

1. Memungkinkan adanya pertimbangan dan putusan yang merupakan “Group Judgment” pertimbangan dari segolongan.
2. Mempertinggi koordinasi.
3. Menyusun kerjasama dari pada eksekutif dalam melaksanakan rencana.
4. Melatih para anggotannya dalam membahas masalah

Selanjutnya J. Panglay Kim (1994 : 46) lebih menjelaskan lagi tentang koordinasi tersebut dengan menyebutkan ciri-cirinya sebagai berikut :

1. Bahwa tanggungjawab koordinasi terletak pada pimpinan.
2. Adanya proses.
3. Pengaturan secara teratur dari usaha kerja kelompok.
4. Konsep adanya kesatuan tindakan
5. Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama.

Dari pendapat diatas, bahwa koordinasi merupakan tugas atau tanggungjawab dari pimpinan organisasi. Dengan demikian akan dapat tercipta suatu kerja yang efektif dan berkesinambungan.

Jadi dalam hal ini koordinasi sangat diperlukan seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1990 : 10) dalam bukunya yang berjudul Peranan Staf dalam Management, menyebutkan sebagai berikut : “Koordinasi diperlukan dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengoreksi atau menguji kebaikan rencana atau tindakan yang diambil oleh staf, antara staf, atau antara staf dengan komponen lain yang bersangkutan atau akan tersangkut dalam pelaksanaan rencana yang telah disusun”.

Selanjutnya oleh Sondang P. Siagian (1990 : 19) dalam bukunya yang berjudul Peranan Staf dalam Management, menyebutkan sebagai berikut :

1. Dengan Adanya koordinasi dapat dihindari perasaan lepas satu sama lain antara satuan organisasi atau antara pejabat yang ada dalam organisasi.
2. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan atau suatu pendapat bahwa satuan organisasi atau jabatannya merupakan yang paling penting.
3. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan timbulnya pertentangan antar satuan organisasi atau antar pejabat.
4. Dengan koordinasi dapat dihindarkan timbulnya rebutan fasilitas.
5. Dengan koordinasi dapat dihindarkan terjadinya peristiwa waktu menunggu yang memakan waktu lama.
6. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadi kesamaan pekerjaan terhadap suatu aktivitas satuan-satuan organisasi oleh para pejabat.
7. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap sesuatu aktivitas oleh satuan-satuan organisasi atau kekosongan terhadap tugas oleh para pejabat.
8. Dengan koordinasi dapat tumbuh kesadaran diantara para pejabat untuk saling membantu.
9. Dengan koordinasi dapat ditumbuhkan kesadaran di antara para pejabat untuk saling memberitahu masalah yang dihadapi bersama sehingga dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kebaikan bagi dirinya, keselamatan bagi dirinya atas kerugian atau kejatuhan sesama pejabat lainnya.
10. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan langkah antara para pejabat.
11. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan tindakan antara pejabat.
12. Dengan koordinasi kesatuan sikap antara pejabat.
13. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan kebijaksanaan antara pejabat.

Dari pendapat diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa peranan koordinasi pimpinan mencakup semua bidang yang ada dalam organisasi.

Dengan demikian tanpa adanya koordinasi, akan memperlambat pencapaian tujuan. Yang mengakibatkan pencapaian efektifitas menjadi sulit.

Adapun tujuan dari koordinasi adalah sebagai berikut :

1. Pencegahan konflik atau kontradiksi;
2. Pencegahan persaingan yang tidak sehat;
3. Pencegahan pemborosan;
4. Pencegahan terjadinya perbedaan pendekatan dan pelaksanaan.

Jadi koordinasi dibutuhkan dalam menyusun suatu peraturan organisasi, agar supaya semua masalah yang ada dalam organisasi dapat diatasi secara bersama-sama. Selanjutnya pemborosan dalam organisasi dapat dikontrol dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif.

Dengan demikian koordinasi merupakan usaha-usaha/kegiatan-kegiatan tiap pejabat pimpinan dalam setiap tingkatan hirarki untuk menghimpun/mengarahkan/menjuruskan kegiatan orang-orang (para spesialis) uang, materil (bahan-bahan) metode-metode, mesin-mesin serta sumber lainnya yang ada pada organisasi, demi tercapainya tujuan organisasi itu.

Selanjutnya menurut Soekarno K. (1997 : 49-50) koordinasi dapat dibedakan menjadi :

a. Koordinasi vertikal

b. Koordinasi horizontal

ad.a. Koordinasi vertikal adalah tindakan-tindakan atau kegiatan penyatuan/pengarahan yang dijalankan oleh atasan terhadap kegiatan-kegiatan unit-unit/satuan-satuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggungjawabnya.

b. Koordinasi horizontal bisa dibedakan menjadi dua yaitu :

(1) Interdisiplinary.

- adalah suatu koordinasi dalam menyatukan tindakan-tindakan mewujudkan/menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan yang lain secara intern pada unit-unit yang tugasnya sama.

(2) Interrelated

- adalah koordinasi antar badan/instansi/unit yang fungsinya satu sama lain berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling

bergantungan atau mempunyai kaitan baik secara intern maupun ekstern yang tingkatnya atau levelnya setaraf.

Dengan melihat pendapat diatas, bahwa peranan pimpinan sangat penting dalam menjalankan koordinasi. Hal ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soewarno Handyaningrat (1992 : 122) yang menyatakan, peranan pimpinan dalam menjalankan koordinasi adalah sebagai koordinator dalam bekerja yaitu :

- a. Melakukan briefing staf untuk memberitahukan tentang kebijaksanaan pimpinan organisasi kepada seluruh staf, yang dalam waktu singkat mungkin harus diketahui dan mendapat perumusan;
- b. Rapat staf untuk mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan oleh staf serta mengadakan integrasi dari pada pokok-pokok pekerjaan staf.
- c. Pemeliharaan hubungan dalam berbagai bentuk demi meningkatkan keselarasan kerja.
- d. Mengadakan kunjungan serta inspeksi mengenai pelaksanaan keputusan pimpinan organisasi dengan pedoman atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.

Dengan melakukan kegiatan-kegiatan diatas, maka pimpinan sebagai koordinator berusaha menjalankan tugas sesuai dengan rencana

2. Efektivitas Kerja.

Menurut Michael E. McGill dalam bukunya “Pengembangan Organisasi” yang diterjemahkan oleh Ny. Rochmulyati Hamzah (1986 : 7) menyebutkan sebagai berikut : “Efektivitas bukan suatu ukuran kuantitatif, seperti efisiensi, tetapi lebih merupakan ukuran kualitatif, efektivitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuan artinya, sejauhmana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Efektivitas bagi sebagian besar organisasi merupakan ukuran “maksi-maksi” memaksimalkan tujuan dan memaksimalkan pencapaian tujuan”.

Selanjutnya George Paulus dan Tanenbaum (1998 : 47) meninjau efektivitas dari sudut pencapaian yang mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : “Perumusan keberhasilan organisasi harus mempertimbangkan bukan

saja sasaran organisasi tetapi juga mekanismenya mempertahankan diri dan mengejar sasarannya dengan lain perkataan, penilaian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sarana maupun tujuan organisasi”.

Lebih lanjut Sondang P. Siagian (1980 : 12) menyatakan pendapatnya sebagai berikut : “Efektivitas menjadi salah satu dasar pembentukan dan penyelenggaraan organisasi, adalah oleh karena eksistensinya dan pertumbuhan organisasi akan lebih terjamin mengemban misi dan melaksanakan tugas dengan tingkat ketangguhan lebih tinggi”.

Dari pendapat diatas, menunjukkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran, sampai sejauhmana organisasi dapat melaksanakan seluruh tugas-tugasnya dan mencapai tujuannya. Hal ini apabila dihubungkan dengan pegawai, maka sampai sejauhmana para pegawai melaksanakan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan/sasaran organisasi.

Sedangkan menurut The Liang Gie (1986 : 133) didalam kamus Administrasi adalah sebagai berikut : “Efektivitas-efektivitas adalah suatu kesadaran yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud sebagaimana yang dikehendaki. Effectivitas of human work ; efektivitas kerja manusia adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan”.

Demikianlah beberapa perumusan pengertian efektivitas kerja yang dapat penulis ajukan untuk pendukung teori dari penulis skripsi ini. Jadi efektivitas kerja pegawai adalah suatu ukuran, sampai sejauhmana para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, yang sesuai dengan sasaran atau tujuan organisasi.

Adapun sifat operasional yang dapat dijadikan dasar untuk menentukan indikator-indikator dalam penelitian ini.

Menurut J. P. Campbell yang dikutip oleh Richard M. S. (1988 : 45), ukuran efektivitas adalah :

1. Keseluruhan Prestasi
2. Produktifitas
3. Kepuasan kerja pegawai
4. Laba atau tingkat penghasilan dari penanaman modal

5. Keluarnya karyawan.

Selanjutnya ia menjelaskan bahwa :

Keseluruhan prestasi adalah sejauhmana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya.

Produktivitas adalah kualitas atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan organisasi.

Kepuasan kerja pegawai adalah tingkat kesenangan pekerjaannya dalam organisasi.

Laba atau tingkat penghasilan dari penanaman modal adalah penghasilan dari penanaman modal adalah penghasilan atas penanaman yang dipakai untuk menjalankan organisasi dilihat dari sudut pandangan si pemilik.

Keluarnya karyawan adalah frekuensi atau jumlah pekerja dan keluar atas permintaannya sendiri.

Dari pendapat mengenai ukuran efektivitas diatas, jelaslah bahwa efektivitas tersebut diukur melalui segala bidang kegiatan dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memperhatikan modal, keputusan kerja, produktivitas dan keluarnya karyawan dari organisasi tersebut.

B. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara yang masing-masing memerlukan pembuktian, adapun guna hipotesis ini adalah memberikan tujuan yang jelas dan membatasi ruang lingkup penelitian agar terhindar dari kesalahan pengumpulan data.

Sebelum penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa sarjana yang memberikan definisi atau batasan tentang hipotesis.

Menurut pendapat Sutrisno Hadi dalam bukunya Metodologi Research Jilid I (2000 : 69) yang mengatakan sebagai berikut : “Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Dia akan ditolak jika ia salah atau

palsu dan akan diterima jika fakta-faktanya membenarkannya. Hipotesis dapat juga dipandang sebagai konklusi, atau suatu konklusi yang sifatnya sementara”.

Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, dikemukakan oleh Winarno Surachmad (1984 : 58) yang mengatakan bahwa : “Hipotesis adalah suatu jawaban dugaan yang dianggap benar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar. Bila dengan data yang terolah dapat disimpulkan bahwa hipotesis itu benar, dicapailah konklusi dan pada saat itu hipotesis berubah menjadi tesa”.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut diatas, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang dianggap benar dan mungkin juga salah.

Berpedoman pada uraian tersebut diatas, maka dapatlah penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut : “Jika koordinasi yang dilakukan oleh camat ditingkatkan, maka efektivitas kerja pegawai cenderung akan meningkat pula”.

C. Definisi Konsepsional

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka dapatlah penulis mengemukakan definisi konsepsional dari variabel Koordinasi camat dan Efektivitas Kerja Pegawai sebagai berikut :

Koordinasi Camat adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan untuk menjamin kesatuan tindakan demi tercapainya, tujuan organisasi, seperti mengadakan rapat atau pertemuan, memberikan pengarahan atau bimbingan dan melakukan pengawasan.

Efektivitas kerja yaitu, kemampuan dalam melaksanakan tugasnya tepat pada waktunya, kemampuan pegawai dalam meningkatkan hasil kerja serta kepuasan kerja yang diperoleh pegawai.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut pendapat Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1990 : 55) adalah : “Salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antar peneliti adalah definisi operasional, yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel sehingga dia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut”.

Berpedoman pada pendapat tersebut, maka dapatlah penulis mengemukakan indikator dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Koordinasi Camat yang berfungsi sebagai independen variabel, indikator-indikatornya adalah terdiri dari :

1. Pertemuan atau kegiatan rapat yang diadakan oleh pimpinan.
2. Pengarahan atau petunjuk yang diberikan oleh pimpinan.
3. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Kemudian Efektivitas Kerja Pegawai sebagai Dependen Variabel indikatornya adalah :

1. Tingkat Kehadiran Pegawai.
2. Semangat kerja Pegawai
3. Kerjasama Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Wilayah Penelitian

Pada umumnya suatu penelitian dilakukan karena adanya masalah yang memerlukan pemecahan. Manusia selalu berusaha memecahkan setiap masalah yang dihadapinya, salah satu cara untuk memecahkan masalah tersebut adalah melalui penelitian. Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor penyebab serta akibat yang ditimbulkan oleh masalah tersebut, serta bagaimana cara terbaik untuk mengatasinya.

Demikian halnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini, penulis mengadakan penelitian karena menurut hasil pengamatan penulis di lapangan ada masalah yang menarik perhatian penulis untuk diteliti yaitu adanya gejala-gejala yang menunjukkan terhambatnya efektivitas kerja pegawai.

Adapun lokasi atau wilayah dari penelitian ini adalah Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

B. Teknik Sampling

Sebelum penulis mengemukakan populasi penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang populasi.

Menurut Sudjana (1996 : 5), memberikan pengertian mengenai populasi sebagai berikut : "Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan nyata".

Berpedoman pada uraian-uraian tersebut diatas, maka dapatlah penulis menarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh pegawai atau individu yang menjadi obyek penelitian.

Sesuai dengan lokasi penelitian, maka populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram pada tahun 2014 berjumlah 20 orang pegawai .

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini baik data variabel koordinasi Camat maupun efektivitas kerja pegawai, maka penulis menggunakan teknik-teknik penelitian sebagai berikut :

- a. Penelitian Kepustakaan, yaitu penulis mempelajari dan mencatat literatur-literatur atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.
- b. Penelitian lapangan, yakni usaha penulis untuk mengumpulkan data dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :
 1. Observasi, yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran yang sebenarnya.
 2. Angket (questionnaire), yaitu untuk mendapatkan data primer, penulis menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada semua responden.
 3. Interview (wawancara) kepada responden. Yaitu melaksanakan komunikasi langsung untuk menambah keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penulisan ini.

D. Gejala yang Dihadapi

Pada umumnya setiap penelitian yang dilakukan menemukan dua gejala yaitu gejala nominal dan gejala kontinum. Gejala nominal bersifat kuantitatif, dimana orang dapat membaca banyaknya subyek dari setiap kategori gejala, sedangkan gejala kontinum memperlihatkan sifat kualitatif yang menunjukkan variasi tingkat pada subyek.

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku Metodologi Research Jilid II

(2000 : 101) mengatakan bahwa : “Gejala nominal adalah suatu gejala yang hanya dapat digolong-golongkan secara terpisah, secara diskrit, secara kategorik. Gejala nominal adalah gejala yang bervariasi menurut jenis”.

Selanjutnya beliau mengatakan bahwa : “Gejala kontinum adalah gejala yang bervariasi menurut tingkatan, gejala ini memiliki kontinuitas ciri-ciri yang dapat digunakan untuk menggolong-golongkan subyek penduduk gejala”.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian penelitian ini penulis menemui kedua gejala yaitu gejala nominal dan gejala kontinum.

E. Alat Pengukur Data

Sesuai dengan gejala yang dihadapi yaitu gejala kontinum dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, maka penulis menggunakan skala ordinal sebagai alat pengukur data.

Dalam hubungannya dengan data kualitatif untuk diubah menjadi data kuantitatif, Melly G. Tan mengemukakan yang dikutip oleh Koentjaraningrat (1982 : 317) yang mengatakan bahwa : “Data yang dipergunakan dalam ilmu-ilmu sosial kebanyakan adalah data-data kualitatif, artinya data yang tidak langsung terwujud dalam bentuk angka tetapi dalam bentuk konsep atau pengertian abstrak ... cara yang paling tepat dan yang paling sederhana digunakan adalah indek dan skala”.

Selanjutnya mengenai jenjang skor untuk indek yang disusun, Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1982 : 77) mengatakan bahwa : “Biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), jenjang 7 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)”.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa tidak ada kepastian tentang jenjang skor beberapa yang harus dipergunakan oleh seorang peneliti.

Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang yang lebih sederhana yaitu jenjang skor 3 (tiga) dimana dalam setiap pertanyaan akan disediakan 3 (tiga) jenjang jawaban yaitu :

- a. Jika responden menjawab a, diberi nilai 3
- b. Jika responden menjawab b. diberi nilai 2
- c. Jika responden menjawab c. diberi nilai 1

F. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini adalah termasuk jenis penelitian verifikasi (causalitas), yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Dengan demikian, maka penelitian yang penulis lakukan ini adalah untuk menjelaskan atau mencari hubungan sebab akibat antara variabel koordinasi camat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

G. Analisis Data

Untuk menganalisis data-data yang diperoleh baik data variabel koordinasi camat maupun efektivitas kerja pegawai, maka penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s) yang diutarakan oleh Sydney Siegnal (1985 : 256-257), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{2 \sum x^2 + \sum y^2}}$$

dimana $\frac{\sum x^2 - \frac{N^2 - N}{12}}{\sum Tx}$

$$\frac{\sum y^2 - \frac{N^3 - N}{12}}$$

$$T \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan : r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$\sum d_i^2$ = Jumlah keseluruhan d_i^2 dimana d_i

adalah harga masing-masing subyek yang diperoleh dari selisih antara ranking X dengan ranking Y.

N = Sampel

12 = Bilangan tetap

T = Faktor koreksi.

T = Banyaknya himpunan observasi yang berangka sama pada suatu ranking tertentu.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan rumus uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r_s = 2 \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

BAB IV

PENYAJIAN DATA

Dalam bab IV ini disajikan data-data hasil daftar pertanyaan yang berhubungan dengan koordinasi camat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Untuk mengukur variabel koordinasi camat dan efektivitas kerja pegawai digunakan 6 indikator yaitu 3 indikator untuk masing-masing variabel. Kemudian setiap indikator dijabarkan dalam 3 pertanyaan serta setiap pertanyaan disediakan 3 jenjang jawaban

A. Koordinasi Camat.

Untuk mengukur variabel Koordinasi digunakan 3 indikator yaitu :

4. Pertemuan atau kegiatan rapat yang diadakan oleh pimpinan.
5. Pengarahan atau petunjuk yang diberikan oleh pimpinan.
6. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Selanjutnya berikut ini penulis sajikan data untuk masing-masing indikator yang diperoleh melalui daftar pertanyaan yang datanya disajikan dalam tabel-tabel berikut ini :

1. Pertemuan atau kegiatan rapat yang diadakan oleh pimpinan.

Melakukan koordinasi dengan cara mengadakan pertemuan atau rapat antara pimpinan dengan bawahan merupakan suatu langkah yang baik untuk memperoleh pelaksanaan tugas dan kesatuan tindakan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang penulis bagikan kepada responden diperoleh data tentang tingkat pertemuan yang dilakukan pimpinan yang datanya penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1 Nilai jawaban responden tentang pertemuan atau kegiatan rapat yang diadakan oleh camat Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Responden (N)	Jawaban Responden			Jumlah Nilai
	1	2	3	
1	2	3	4	5
01	3	3	3	9
02	3	3	3	9
03	2	3	2	7
04	3	2	2	7
05	3	3	3	9
06	3	3	3	9
07	3	3	3	9
08	3	3	3	9
09	2	2	3	7
10	3	3	3	9
11	3	3	3	9
12	3	3	3	9
13	2	2	3	7
14	2	2	3	7
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	3	2	2	7
19	3	3	3	9
20	3	3	3	9
Jumlah				168

Sumber data : hasil daftar pertanyaan

Berdasarkan data pada tabel 1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dari tiga pertanyaan yang penulis gunakan untuk mengukur indikator pertemuan atau kegiatan rapat ternyata jawaban responden terbanyak adalah a dan b dengan nilai 3 dan 2. Jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 6 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 9 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah 168.

2. Pengarahan atau petunjuk yang diberikan oleh lurah.

Salah satu cara yang dilakukan oleh camat untuk mengkoordinir bawahan adalah dengan memberikan pengarahan-pengarahan kepada bawahan

khususnya yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab para pegawai sehingga para pegawai mengetahui mana yang menjadi tanggungjawab dan bagaimana melaksanakannya.

Dari hasil daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden diperoleh data tentang pengarahan yang nilai jawabannya disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2 Nilai jawaban responden tentang pengarahan atau petunjuk yang diberikan oleh camat Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Responden (N)	Jawaban Responden			Jumlah Nilai
	1	2	3	
1	2	3	4	5
01	3	3	2	8
02	3	3	2	8
03	2	3	3	8
04	3	3	3	9
05	3	3	3	9
06	3	3	3	9
07	3	3	2	8
08	3	3	2	8
09	3	3	2	8
10	3	3	3	9
11	3	3	3	9
12	3	3	3	9
13	3	3	3	9
14	3	3	3	9
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	2	3	3	8
18	2	3	3	8
19	3	3	3	9
20	3	3	3	9
Jumlah				164

Sumber data : hasil daftar pertanyaan

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dari tiga pertanyaan yang penulis gunakan untuk mengukur indikator pengarahan atau petunjuk ternyata jawaban responden terbanyak adalah a dan b dengan nilai 3 dan 2. Jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 8 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 9 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah 164.

3. Pengawasan yang dilakukan oleh lurah.

Pengawasan adalah suatu tindakan yang dilakukan pimpinan untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan

oleh bawahan (staf). Pengawasan ini dapat dilakukan secara tertulis, secara lisan sehingga lurah mengetahui apabila ada gejala-gejala terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

Dari hasil daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden diperoleh data tentang pengawasan yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Nilai jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan oleh camat Pada Kantor Kecamatan Long Iram

Responden (N)	Jawaban Responden			Jumlah Nilai
	1	2	3	
1	2	3	4	5
01	3	3	3	9
02	3	3	2	8
03	3	3	3	9
04	3	3	2	8
05	3	3	3	9
06	3	3	3	9
07	3	3	2	8
08	3	3	3	9
09	3	2	2	7
10	3	3	3	9
11	3	3	3	9
12	3	3	3	9
13	3	3	3	9
14	3	2	3	8
15	3	2	2	7
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	3	2	3	8
20	3	2	3	8
J U M L A H				170

Sumber data : hasil daftar pertanyaan

Berdasarkan data pada tabel 3 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dari tiga pertanyaan yang penulis gunakan untuk mengukur indikator pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan ternyata jawaban responden terbanyak adalah a dan b dengan nilai 3 dan 2. Jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 7 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 9 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah 170..

Setelah penulis sajikan data untuk masing-masing indikator, maka berikut ini penulis sajikan tabel yang memuat rangkuman nilai jawaban responden untuk variabel koordinasi camat seperti tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 4 Rangkuman nilai variabel Koordinasi Camat (X) Pada Kantor Kecamatan Long Iram

Responden (N)	Jumlah Nilai
01	26
02	25
03	24
04	24
05	27
06	27
07	25
08	26
09	22
10	27
11	27
12	27
13	25
14	24
15	25
16	27
17	26
18	24
19	26
20	26
Jumlah	510

Sumber data : hasil daftar pertanyaan

Berdasarkan data pada tabel 4 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pada variabel pengawasan jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 24 dan jumlah nilai jawaban tertinggi adalah 27 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah 510.

B. Efektivitas Kerja

Untuk mengukur variabel efektivitas kerja pegawai, digunakan 3 indikator dan masing-masing indikator dijabarkan dalam tiga pertanyaan dan setiap pertanyaan disediakan 3 jenjang jawaban.

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu dimaksud dalam penelitian ini adalah bahwa jika para pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan berarti para pegawai cukup efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan jika para pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya atau menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diinginkan oleh pimpinan, berarti para pegawai kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang penulis bagikan kepada responden diperoleh data tentang penggunaan waktu Pada Kantor Kecamatan Long Iram yang nilai jawabannya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5 Nilai jawaban responden tentang tingkat kehadiran pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Responden (N)	Jawaban responden			Jumlah Nilai
	1	2	3	
1	2	3	4	5
01	3	3	3	9
02	3	3	2	8
03	3	3	2	8
04	3	3	2	8
05	3	3	3	9
06	3	2	3	8
07	3	3	2	8
08	3	2	3	8
09	3	3	2	8
10	3	3	2	8
11	3	3	3	9
12	3	3	3	9
13	3	2	2	8
14	3	3	2	8
15	3	3	2	8
16	3	3	3	9
17	3	3	2	8
18	3	3	3	9
19	3	3	3	9
20	3	3	3	9
J u m l a h				168

Sumber data : Hasil daftar pertanyaan

Berdasarkan data pada tabel 5 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dari tiga pertanyaan yang penulis gunakan untuk mengukur indikator tingkat kehadiran pegawai ternyata jawaban responden terbanyak adalah a dan b dengan nilai 3 dan 2. Jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 8 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 9 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah 168.

2. Produktivitas kerja

Bahwa salah satu cara untuk mengetahui efektif tidaknya para pegawai bekerja, dapat dilihat atau diketahui dari produktivitas kerja pegawai. Apabila

para pegawai dari waktu ke waktu semakin banyak menyelesaikan pekerjaan dalam arti kuantitas dan semakin baik dalam arti kualitas berarti para pegawai cukup efektif dalam melaksanakan tugasnya dan demikian juga sebaliknya.

Dari hasil daftar pertanyaan yang penulis bagikan kepada responden diperoleh data tentang tingkat produktivitas kerja yang nilai datanya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 6 Nilai jawaban responden tentang produktivitas kerja pegawai pada Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Responden (N)	Jawaban responden			Jumlah Nilai
	1	2	3	
1	2	3	4	5
01	3	3	3	9
02	3	3	2	8
03	3	3	2	8
04	3	3	2	8
05	3	3	3	9
06	3	2	2	7
07	3	2	2	7
08	3	2	3	8
09	3	3	2	8
10	3	3	2	8
11	3	3	3	9
12	3	3	3	9
13	3	2	2	8
14	3	3	2	8
15	3	3	2	8
16	3	3	3	9
17	3	3	2	8
18	3	3	3	9
19	3	3	3	9
20	3	3	3	9
J u m l a h				166

Sumber data : Hasil jawaban responden

Berdasarkan data pada tabel 6 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dari tiga pertanyaan yang penulis gunakan untuk mengukur indikator produktivitas kerja ternyata jawaban responden terbanyak adalah a dan b dengan nilai 3 dan 2. Jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 7 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 9 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah 166.

3. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja dimaksudkan adalah bahwa jika para pegawai telah mampu melaksanakan tugas dengan baik, berarti para pegawai telah efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian juga sebaliknya, jika para pegawai tidak mampu atau tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya maka sulit mencapai efektivitas kerja.

Dari hasil daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden diperoleh data tentang kemampuan kerja yang ditanya, disajikan dalam tabel berikut ini .:

Tabel 7 Nilai jawaban responden tentang kemampuan kerja Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Responden (N)	Jawaban responden			Jumlah Nilai
	1	2	3	
1	2	3	4	5
01	3	3	3	9
02	3	2	2	8
03	2	2	3	7
04	3	3	2	8
05	3	2	2	7
06	3	3	2	8
07	3	2	3	8
08	2	2	3	7
09	3	2	3	8
10	3	3	2	8
11	3	2	3	8
12	3	3	3	9
13	2	2	3	7
14	3	2	3	8
15	3	2	3	8
16	3	2	3	8
17	2	2	2	6
18	3	3	3	8
19	3	3	3	9
20	3	3	3	9
J u m l a h				158

Sumber data : hasil daftar pertanyaan

Berdasarkan data pada tabel 7 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dari tiga pertanyaan yang penulis gunakan untuk mengukur indikator pengawasan langsung ternyata jawaban responden terbanyak adalah a dan b dengan nilai 3 dan 2. Jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 7 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 9 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah 158.

Setelah penulis kemukakan data untuk masing-masing indikator pada variabel efektivitas kerja, maka selanjutnya penulis sajikan rangkuman data masing-masing responden untuk variabel efektivitas kerja.

Tabel 8. Rangkuman nilai responden untuk variabel efektivitas kerja pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Responden (N)	Jumlah Nilai
01	27
02	24
03	23
04	24
05	25
06	23
07	23
08	23
09	24
10	24
11	26
12	27
13	23
14	24
15	24
16	26
17	22
18	26
19	27
20	27
Jumlah	492

Sumber data : hasil daftar pertanyaan

Berdasarkan pada tabel 8 tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa pada variabel efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram, Jumlah jawaban nilai responden terendah adalah 22 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 27 dengan jumlah nilai jawaban responden keseluruhan adalah 492.

Kemudian untuk mempermudah analisis data dalam bab V berikutnya, maka penulis kemukakan tabel rangkuman nilai jawaban responden untuk variabel koordinasi camat dan efektivitas Kerja Pegawai yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 9 Nilai variabel Koordinasi camat (X) dan efektivitas Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Responde n (N)	Nilai Mentah	
	Koordinasi Camat (X)	Efektivitas Kerja (Y)
1	2	3
01	26	27
02	25	24
03	24	23
04	24	24
05	27	25
06	27	23
07	25	23
08	26	23
09	22	24
10	27	24
11	27	26
12	27	27
13	25	23
14	24	24
15	25	24
16	27	26
17	26	22
18	24	26
19	26	27
20	26	27
Jumlah	510	492

Sumber data : hasil daftar pertanyaan

Berdasarkan data pada tabel 9 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pada variabel koordinasi camat jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 22 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 27 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah 510.

Kemudian pada variabel efektivitas Kerja Pegawai jumlah nilai jawaban responden terendah adalah 22 dan jumlah nilai jawaban responden tertinggi adalah 27 dengan jumlah nilai jawaban responden seluruhnya adalah juga 492.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Analisis Data

Setelah penulis kemukakan data variabel koordinasi camat dan efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram yang diperoleh melalui daftar pertanyaan, maka selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s).

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menganalisis data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Memberikan rangking pada nilai variabel koordinasi camat (X) dan efektivitas Kerja Pegawai (Y).
2. Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan cara mengurangkan harga rangking X dengan rangking Y.
3. Harga d_i untuk setiap subyek dikuadratkan, kemudian menjumlahkan harga-harga d_i^2 guna mendapatkan harga $\sum d_i^2$.

Berikut ini penulis kemukakan rangking nilai variabel koordinasi camat (X) dan efektivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Tabel 10. Rangking nilai variabel Koordinasi Camat (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

Resp. (N)	Nilai		Ranking		d_i	d_i^2
	X	Y	X	Y		
1	2	3	4	5	6	7
01	26	27	10	16	-6	36
02	25	24	7,5	9,5	2	4
03	24	23	3,5	5	-2,5	6,25
04	24	24	3,5	9,5	-6	36
05	27	25	17,5	13	4,5	20,25
06	27	23	17,5	5	12	144
07	25	23	7,5	5	2	4
08	26	23	10	5	5	25
09	22	24	1	9,5	-8,5	72,25
10	27	24	17,5	9,5	8	64
11	27	26	17,5	15	2,5	6,25
12	27	27	17,5	16	1,5	2,25
13	25	23	7,5	5	2,5	6,25
14	24	24	3,5	9,5	-6	36
15	25	24	7,5	9,5	-2	4
16	27	26	17,5	15	2,5	6,25

17	26	22	10	1	9	81
18	24	26	3,5	15	-11,5	132,25
19	26	27	10	16	-6	36
20	26	27	10	16	-6	36
$\sum d_1^2 = 693,764$						

Sumber data : Hasil penyusunan ranking.

Berdasarkan data pada tabel 10 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pada variabel koordinasi camat terdapat 7 (tujuh) himpunan observasi berangka sama yaitu : empat subyek berangka sama pada nilai 24, diberi ranking 3,5; empat subyek berangka sama pada nilai 25, diberi ranking 7,5; lima subyek berangka sama pada nilai 26 diberi ranking 10; enam subyek berangka sama pada nilai 27, diberi ranking 17,5;

Kemudian pada variabel efektivitas Kerja Pegawai ditemukan 6 (lima) himpunan observasi himpunan berangka sama yaitu : lima himpunan sama pada nilai 23, diberi ranking 5; enam subyek berangka sama pada nilai 24, diberi ranking 9,5; tiga subyek berangka sama pada nilai 26 diberi ranking 15, empat subyek berangka sama pada nilai 7 diberi ranking 16.

Jadi dengan demikian pada variabel koordinasi camat (X) terdapat lima himpunan berangka sama, dimana $t = 3$ ada tiga himpunan, $t=4$ ada satu himpunan dan $t=5$ ada satu himpunan dengan demikian $\sum x^2$ adalah :

$$\begin{aligned}
 \sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \\
 &= \frac{20^3 - 20}{12} - \left(\frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} \right) \\
 &= 665 - (0,5 + 0,5 + 0,5 + 5 + 10) \\
 &= 665 - 16,5 \\
 &= 648,5
 \end{aligned}$$

Kemudian pada variabel efektivitas Kerja Pegawai (Y) ditemukan lima himpunan berangka sama, dimana $t = 3$ ada tiga himpunan, $t = 4$ ada satu himpunan, $t = 5$ ada satu himpunan, maka $\sum y^2$ adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \\
 &= \frac{20^3 - 20}{12} - \left(\frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} \right)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 665 - (2 + 2 + 2 + 5 + 10) \\
&= 665 - 21 \\
&= 644
\end{aligned}$$

Telah diketahui melalui koreksi himpunan berangka sama dimana $\sum x^2 = 648,5$ dan $\sum y^2 = 644$ serta $\sum d_i^2 = 693,764$

. Dengan demikian, maka perhitungan korelasi antara variabel koordinasi camat dengan efektivitas Kerja Pegawai adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \\
&= \frac{648,5 + 644 - 693,763}{2\sqrt{(648,5)(644)}} \\
&= \frac{598,736}{2\sqrt{417634}} \\
&= \frac{620,5}{2.646,24} \\
&= \frac{620,5}{1.292,48} \\
&= 0,463
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil hitungan tersebut di atas, maka diperoleh harga r_s empiris sebesar 0,463 yang berarti lebih besar bila dibandingkan dengan harga r_s teoritis (Tabel Harga-harga Kritis r_s) pada tingkat kepercayaan 95% untuk $N = 20$, yaitu : $0,463 \geq 0,377$. Dengan demikian, berarti terdapat korelasi positif antara koordinasi camat (X) dengan efektivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Long Iram.

B. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah sampel mewakili populasi, maka penulis menggunakan rumus uji t, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

$$\begin{aligned}
&= 0,463 \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,480)^2}} \\
&= 0,463 \sqrt{\frac{18}{1-(0,463)^2}} \\
&= 0,463 \sqrt{\frac{18}{1-0,2143}} \\
&= 0,463 \sqrt{\frac{18}{0,7857}} \\
&= 0,63 \sqrt{22,9095} \\
&= 0,463 \cdot 4,788 \\
&= 2,216
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh harga t empiris lebih besar apabila dibandingkan dengan harga t teoritis (Tabel Harga-harga Kritis t), pada tingkat kepercayaan 95% untuk $N - 2$ ($20 - 2$) = 18 yaitu : $2,216 \geq 1,734$. Dengan demikian hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima kebenarannya, yaitu : “ Jika koordinasi camat ditingkatkan, maka efektivitas kerja pegawai cenderung akan meningkat pula “.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat korelasi yang positif antara Koordinasi Camat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dimana korelasi r_s yang diperoleh sebesar antara variabel koordinasi Camat (X) dengan efektivitas Kerja Pegawai (Y) lebih besar bila dibandingkan dengan r_s teoritis untuk $N = 20$, pada tingkat kepercayaan 95% yaitu : $0,463 \geq 0,377$.
2. Bahwa hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima kebenarannya karena didukung oleh data. Hal tersebut terbukti dimana setelah diadakan pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh harga t lebih besar bila dibandingkan dengan t teoritis (Tabel Harga-harga Kritis t) pada tingkat kepercayaan 95% untuk $N - 2 (20 - 2) = 18$, yaitu : $2,216 \geq 1,734$
3. Dengan adanya korelasi antara koordinasi Camat dengan efektivitas Kerja Pegawai, maka terjawablah rumusan masalah dalam penelitian ini.

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Oleh karena terbukti koordinasi Camat berperan terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram,

maka hendaknya pimpinan lebih meningkatkan peranannya dalam pengawasan, motivasi dan koordinasi.

2. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, maka pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Iram .lebih efektif, bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Disamping faktor koordinasi, faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yang perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- ANONIM, 1999, Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Penerbit, CV. Eko Jaya, Jakarta.
- ANONIM, 2001, Undang-undang Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) Tahun 2000-2004 , Penerbit, Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- HANDAYANINGRAT, 1992, Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen Penerbit, PT. Gunung Agung Jakarta.
- J.PANGLAY KIM, 1994, Management Suatu Pengantar, Penerbit, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- K.M.EVANS, 1981, Merencanakan Penelitian Dalam Pendidikan (terjemahan Arief), Penerbit, Bina Ilmu, Surabaya.
- KOENTJARANINGRAT, 1982, Metodologi Penelitian Masyarakat, Penerbit, LIPI Jakarta.
- MICHAEL E. MCGILL, 1986, Pengembangan Organisasi, terjemahan Rochmulyati Hamzah, Penerbit, PT. Gramedia, Jakarta.
- M. KHARIS SUHUD, 1988, Tajuk Rencana, Surat Kabar Harian Pikiran Rakyat, terbit tanggal 1 Agustus 1988, Bandung.
- MASRI SINGARIMBUN dan SOFIAN EFFENDI, 1990, Metode Penelitian Survei, Penerbit, LP3ES, Jakarta.
- SOERJONO SOEKANTO, 1982, Teori Sosiologi tentang Pribadi Dalam Masyarakat, Penerbit , PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- SUWARNO HANDAYANINGRAT, 1984, Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional, Penerbit, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- SONDANG P. SIAGIAN, 1985, Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan, Penerbit, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- SUTARTO, 1985, Dasar-Dasar Organisasi, Penerbit, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- SYDNEY SIEGNAL, 1985, Statistik Nonparametrik, Penerbit, PT. Gramedia, Jakarta.
- SONDANG P. SIAGIAN, 1990, Peranan Staf Dalam Management, Penerbit, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- SUDJANA, 1996, Metode Statistik, Percetakan, CV. Tarsito, Bandung.
- SOEKARNO K, 1997, Kepemimpinan Dalam Manajemen Perkantoran Modern, Penerbit, PT. Cahaya Ilmu, Yogyakarta.
- SUTRISNO HADI, 2000, Metodologi Research Jilid 1, Penerbit, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- SUTRISNO HADI, 2000, Metodologi Research Jilid 2, Penerbit, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

THE LIANG GIE, 1986, Kamus Administrasi, Penerbit, PT. Gunung Agung Jakarta.

WINARNO SURACHMAD, 1984, Dasar-Dasar Tehnik Research, Penerbit, CV. Tarsito Bandung.

WINARNO SURACHMAD, 1982, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Tehnik, Penerbit, CV. Tarsito Bandung.

WINARNO SURACHMAD, 1991, Research Pengantar Methodologi Ilmiah, Penerbit, CV. Tarsito, Bandung.