

**FAKTOR-FAKTOR KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KELURAHAN TIMBAU
KECAMATAN TENGGARONG**

Oleh : Hero Suprayetno

Penulis adalah Staf Pengajar Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Kutai
Kartanegara Tenggarong

Abstrak :

The research result, $Y = 2,849 + 0,629X_1 + 0,111X_2 + 0,255X_3$. The three independent variable which resulted positive symbol declare that every addition of 1 (one) independent variable unit will increase the dependent variable.

R number which resulted is 0,602, means correlation or relation between education and training variable, leadership wisdom and job dicipline with the effectiveness of employees job is significant because number 0,602 is upper 0,5 or approach 1 ($r = 1$). R square number is 0,36 means 36 % job effectiveness is influenced by education and training variable, leadership wisdom and job dicipline however the rest 64% is influenced by variable, such as compensation, work motivation, leader's behaviour etc.

Hypothesis experiment is known F table score is 2,72, means F arithmetic > F table or 2,75 > 2,72. So that the second hypothesis which is asked estimated together there is positive and significant effect between the quality of human resource factors to the effectiveness civil servant's work at Kelurahan Timbau office can be received because the correctness has been proved.

T experiment is known the three variable produce t arithmetic experiment > from t table experiment to the work effectiveness. According to the first hypothesis result which is asked, there is positive and significant effect between the quality of human resource factors to the effectiveness civil servant's work at Kelurahan Timbau office can be received because the correctness has been proved.

Key Word : Human resource , Effectiveness

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu reformasi total dari pemerintahan adalah pemberian hak otonomi bagi daerah atau kota dengan dikeluarkannya pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 yang direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antar Pemerintah Pusat dan Daerah. Dengan kedua Undang-Undang tersebut Pemerintah Daerah telah

banyak memberikan harapan yang sangat berarti untuk lebih memacu laju pembangunan di segala bidang dan perekonomian di daerah. Pelimpahan wewenang ini bertujuan untuk mengelola semua sumber daya masyarakat yang dimiliki untuk dimanfaatkan bagi sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat. Otonomi daerah merupakan suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Seiring dengan wewenang otonomi daerah, setiap instansi dituntut selalu mempertahankan agar tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka setiap pimpinan harus mengetahui bagaimana cara yang paling tepat guna memberdayakan pegawai atau karyawannya dengan tetap berusaha mempertahankan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas diharapkan semua pekerjaan dapat terselesaikan sesuai harapan. Dalam aspek organisasi publik yang sering dilihat sebagai instansi pemerintah mempunyai misi dan visi yaitu memberikan pelayanan kepada warga negara, memberikan perlindungan rasa aman dan mewujudkan kesejahteraan sosial dan keadilan. Untuk itu hanya dapat diwujudkan apabila struktur organisasi dan sumberdaya manusia cukup memadai.

Kantor Kelurahan merupakan instansi pemerintah yang mempunyai peran sebagai pelaksana pembangunan yang paling bawah sangatlah diperlukan peningkatan atau kualitas sumber daya manusia, karena dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mampu bekerja secara optimal, di mana tugas pokoknya memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Disamping itu Kantor Kelurahan mempunyai fungsi sebagai sarana koordinasi terhadap jalannya pemerintahan kelurahan, sebagai Pembinaan masyarakat, melakukan usaha guna

peningkatan partisipasi dan swadaya kegotong royongan di masyarakat dan berfungsi sebagai wadah pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah.

Guna menjadikan organisasi yang efektif dan efisien dalam memenuhi tuntutan masyarakat, setiap instansi dalam menjalankan akan visi dan misinya, seharusnya menetapkan dan sekaligus melaksanakan sistem kinerja terhadap para pegawai secara konsisten dengan harapan dalam menjalankan tugasnya mampu melaksanakan dan sekaligus menyesuaikan dengan visi dan misi organisasi. Sesuai dengan otonomi daerah dituntut lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai baik secara lembaga atau instansi maupun individu pegawai, untuk itu peningkatan efektivitas kerja pegawai sangatlah menjadi perhatian yang serius.

Efektivitas kerja merupakan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam memahami akan visi dan misi organisasi di dalam usaha mencapai hasil kerja yang tepat pada waktunya, dan bagaimana memelihara kualitas kehidupan pekerjaannya. Agar hal tersebut terlaksana dengan baik harus dipahami oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut sesuai dengan bidang tugasnya. Organisasi yang baik tentulah organisasi yang telah mampu mencapai efektivitas kerja yang lebih tinggi. Agar hal tersebut terlaksana dengan baik penempatan sumber daya manusia harus dipahami

oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut sesuai dengan bidang tugasnya.

B. Perumusan Masalah

Seorang peneliti hendaknya memahami bagaimana menemukan masalah suatu penelitian, apa yang menjadi latar belakang dalam penelitian dan bagaimana merumuskan masalah tersebut. Masalah adalah setiap kesulitan yang dihadapi, sehingga mendorong manusia tergerak untuk memecahkannya.

Mengenai masalah menurut pendapat Sutrisno Hadi (2000 ; 3) adalah :

“...Masalah adalah kejadian yang menimbulkan pertanyaan kepada dan bagaimana (seseorang), sebagaimana sedemikian rumusnya atau independent variabel apa yang menjadi faktor akibat dependent variable”.

Menurut Sugiyono (2002 : 35) pengertian masalah :

“...Dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi “.

II. LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yaitu usaha mendapatkan keuntungan sesuai dengan harapan. Guna usaha mencapai keinginan tersebut maka setiap organisasi memerlukan Sumber daya Manusia (SDM) dan faktor-faktor produksi yang memadai. Sumber Daya Manusia dan fak-

tor-faktor produksi tersebut selanjutnya dikelola dengan baik agar efektivitas kerja yang tinggi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Cara mengelola semua sumber daya yang ada termasuk faktor produktivitas manusia untuk tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu manajemen.

Sebagaimana menurut Manulang (2000 : 15) pengertian manajemen adalah :

“...Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan”.

Sedangkan secara etimologis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penggabungan dari dua konsep yang memiliki pengertian yang berbeda. Pendapat Ambar Teguh Sulistiani & Rosidah (2003 : 9) adalah :

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari :

- (1). Manajemen yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan ;
- (2). Sumber daya manusia yang meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi atau potensi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang masing-masing memiliki peran dan fungsi baik potensi fisik maupun non fisik. Potensi fisik

adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seseorang pegawai sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan dan *human relations*.

1. **Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia**

Dari penjelasan di atas, maka untuk dapat mengetahui kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Tenggara sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu antara lain :

Mengingat pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk lebih menunjang pelaksanaan tugas-tugas yang akan dijabarkan ke dalam setiap fungsi suatu jabatan maka hendaknya produktivitas kerja yang lebih tinggi haruslah mengirimkan ke lembaga-lembaga latihan yang merupakan satu bagian penting dalam sistem pembinaan kepegawaian yang maju. Salah satu alasan utama pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasbullah (2000 : 8) dalam arti sederhana pengertian pendidikan adalah sebagai usaha manusia untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaan.

Pendidikan formal yaitu pendidikan berkelanjutan atau jalur sekolah yang meru-

pakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang, misalnya dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan sampai ke Perguruan Tinggi. Pendidikan non formal adalah pendidikan yang diadakan di luar sekolah. Sesuai dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2001 : 3) adalah :

“...Pendidikan non formal adalah pendidikan yang dikelola secara khusus yang berdasarkan sasaran didik, sehingga mereka dapat mengendalikan hidupnya menjadi lebih baik, lebih terarah dan lebih maju “.

Pendidikan non formal biasanya memiliki spesifikasi tertentu seperti pelatihan kelompok belajar, kursus-kursus, Bimbingan Teknis (Bintek) dan lembaga lainnya.

Pendidikan merupakan proses pengembangan pegawai, sebagaimana menurut pendapat Malayu SP. Hasibuan (2005 : 72) adalah :

Pengembangan pegawai merupakan proses peningkatan pengetahuan berupa pendidikan dan latihan perlu dilakukan oleh setiap organisasi karena akan memberi manfaat guna peningkatan kualitas sumber daya manusia dan memberikan kemudahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

2. **Kebijakan Pimpinan**

Dalam melaksanakan tugas, pimpinan diharapkan dapat menjadi kekuatan

aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggotanya untuk mengubah sikap sehingga mereka mampu menjadi atau sesuai keinginan pimpinan. Pimpinan mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap bawahannya, di mana ia harus memulainya dengan mempelajari dan menguasai semua prinsip-prinsip tersebut, dan membuat bawahannya untuk memegang dan menjalankannya melalui kedisiplinan.

Telah menjadi tugas seorang pimpinan untuk melaksanakan kepemimpinan dengan memberikan motivasi dan membina para bawahannya. Di samping ini secara khusus mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan mempertahankan semua sumber daya yang menjadi satu kesatuan team yang kompak, berfungsi dan produktif sehingga efektivitas organisasi dapat terwujud.

Menurut Soehardi Sigit (2003 : 177) bahwa :

“...Kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang lain untuk memotivasi atau melakukan perbuatan kearah yang dikehendaki, dengan usaha seperti melalui proses komunikasi yang baik, hubungan yang bertalian dengan pekerjaan/tugas dan komunikasi atasan dengan bawahan serta usaha mempengaruhi untuk melaksanakan kerelaan hati dan keyakinan”.

3. Disiplin Kerja Pegawai

Berbicara disiplin kerja pegawai adalah merupakan suatu masalah yang sangat

prinsip artinya bahwa disiplin para pegawai sangat berperan sekali terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan program kerja organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Definisi disiplin menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005 : 193) adalah :

“...Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, selalu akan mentaati atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”.

Sedangkan pengertian lain disiplin menurut Henry Simamora (2004 : 610) sebagai berikut :

“...Merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku. Disiplin juga merupakan suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan bersama yang teratur, tertib yang merupakan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perkembangan”.

Dan menurut T. Hani Handoko (2001 : 57) pengertian disiplin adalah :

“...Setiap organisasi memerlukan disiplin, adapun disiplin tersebut dapat dilihat bila orang-orang, pegawai-pegawai dengan senang hati melaksanakan aturan-

aturan, norma-norma atau instruksi dari pimpinan dan mentaati aturan yang dinyatakan berlaku”.

Untuk itu disiplin harus di atur dan ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Henry Simamora (2004 : 611) disiplin mempunyai tujuan yaitu :

1. Memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan organisasi, manakala aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu atau dengan kata lain tanpa adanya bentuk disiplin yang sehat atau potensi tindakan disiplin, maka efektivitas organisasi akan sangat terbatas.
2. Menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan.
3. membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, yaitu tindakan disiplin yang efektif dapat memicu individu pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Tindakan disiplin merupakan suatu tindakan yang tujuannya mendidik agar semua pegawai mau mentaati semua peraturan, dengan keahlian dan ketegasan sasaran pemberi hukuman akan tercapai. Dalam menegakkan kedisiplinan haruslah diperhati-

kan indikator-indikator apa saja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Sebagaimana menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005 : 194) adalah :

1. Tujuan tujuan organisasi

Tujuan organisasi termasuk program kerja ikut dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan pegawai. Program kerja organisasi yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal bagi kemampuan pegawai, artinya program kerja yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberikan teladan yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbutan, dengan disiplin yang baik maka untuk mencapai tujuan organisasi mudah dilakukan.

3. Balas jasa

Kedisiplinan dipengaruhi oleh gaji dan kesejahteraan sehingga memberikan kepuasan terhadap pekerjaan, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

4. Keadilan

Keadilan yang menjadi dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa, sehingga keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap organisasi.

5. Pengawasan melekat
Pengawasan melekat yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.
6. Sanksi hukuman
Dengan sanksi hukuman semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan berani bertindak tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan keharmonisan di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada organisasi.

B. Pengertian Efektivitas

1. Konesp Efektivitas

Definisi atau konsep tentang efektivitas sangat beranaka ragam seperti dijelaskan di atas. Terdapatnya ketidakseragaman pengertian efektivitas tersebut disebabkan adanya latar belakang dan relevansinya yang berbeda. Dengan kata lain timbulnya keanekaragaman pengertian tersebut sangat tergantung dalam konteks apa konsep efektivitas tersebut dinyatakan.

Menurut pendapat Moekijat (2001 : 83) bahwa yang dimaksud dengan efektivitas adalah : “Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau arah yang tepat dalam mencapai suatu tujuan atau pencapaian sasaran menurut perhitungan”.

Menurut Sondang P. Siagian (2002 : 119) menjelaskan efektivitas adalah :

Efektivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan yang dalam psikologi Industri efektivitasan merupakan penilaian apakah kerja pada umumnya efektif dengan pertimbangan :

1. Pertimbangan ekonomi seperti pertimbangan kesehatan.
2. Pertimbangan kesehatan, misalnya akibat kerja terhadap kesehatan karyawan atau banyaknya kecelakaan dalam bekerja.
3. Pertimbangan psikologi misalnya pengaruh kerja terhadap rasa letih atau kepuasan pegawai terhadap hasil kerja.
4. Pertimbangan sosial, misalnya pertimbangan terhadap kedudukan dalam masyarakat guna penyesuaian diri dalam kehidupan.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Richard M. Steers (1999 : 1) dalam bukunya yang berjudul Efektivitas Organisasi adalah :

Sulit sekali memperinci apa yang dimaksud dengan konsep efektivitas itu sen-

diri. Bagi seorang ahli ekonomi atau analisis keuangan, efektivitas organisasi semakna dengan keuntungan atau laba investasi. Bagi seorang manajer produksi, efektivitas sering kali berarti kuantitas atau kualitas keluaran (*Output*) barang dan jasa, bagi seorang ilmuwan bidang riset, efektivitas dijabarkan dengan jumlah paten, penemuan atau produk baru suatu organisasi. Dan bagi sejumlah sarjana ilmu sosial, efektivitas sering kali ditinjau dari sudut kualitas kehidupan pekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Richard M. Steers (1999 : 104) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guna mencapai tingkat efektivitas adalah :

- a. Kepemimpinan/Manajemen ; sistem yang diterapkan oleh pimpinan sebagai koordinator untuk mengelola dan mengendalikan para pegawai.
- b. Pendidikan ; pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula motivasinya untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
- c. Keterampilan ; jika pegawai semakin terampil maka akan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan benar.
- d. Perilaku kerja individu ; sikap mental berupa disiplin kerja dan etika kerja.
- e. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) ; menciptakan ketenagakerjaan, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa yang berdedikasi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.
- f. Kepuasan kerja ; apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan.
- g. Jaminan Sosial ; jaminan sosial diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan agar dapat meningkatkan pengabdian dan semangat kerja para pegawainya.
- h. Lingkungan dan iklim kerja ; dengan adanya lingkungan dan iklim kerja yang baik dan mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- i. Sarana produksi ; Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja apabila sarana yang digunakan baik sesuai dengan kemajuan teknologi, yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaiannya, jumlah yang dihasilkan akan lebih banyak dan memperkecil pemborosan.
- j. Kesempatan berprestasi ; pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningka-

tan karier dan pengembangan potensi pribadi.

III. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan langkah terakhir dari penelitian dalam rangka untuk mengukur dan menentukan indikator-indikator dari variabel penelitian yang telah diuraikan melalui penelaahan kepustakaan.

Pendapat Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1999 : 23) mengatakan sebagai berikut :

Definisi operasional adalah salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antara peneliti yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seseorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga dia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Menurut T. Hani Handoko (2004 : 18), definisi operasional adalah :

“...Untuk mempermudah penyusunan pernyataan dan pertanyaan angket yang akan digunakan untuk menjangkau jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan terhadapnya”.

Dengan menyimak pendapat di atas, maka dalam hal ini penulis menentukan batasan secara operasional mengenai indikator yang akan diukur dilapangan, baik indikator

beberapa faktor-faktor kualitas sumber daya manusia maupun efektivitas kerja pegawai.

1. Variabel independent, terdiri atas 3 variabel yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia meliputi :

- 1.1. Pendidikan dan latihan (X1)
 - a. Tingkat keahlian
 - b. Tingkat pengetahuan
 - c. Tingkat pengalaman
- 1.2. Kebijakan pimpinan (X2)
 - a. Kemampuan dalam mengambil keputusan
 - b. Kemampuan mengarahkan pegawai
 - c. Kemampuan membimbing dan mengayomi bawahan
- 1.3. Disiplin kerja (X3)
 - a. Tingkat kehadiran pegawai
 - b. Semangat pegawai dalam melaksanakan tugas.
 - c. Kesesuaian menggunakan dan memelihara barang dinas dengan sebaiknya.

2. Variabel dependent, efektivitas kerja dengan masing-masing indikatornya sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- b. Tingkat jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- c. Tingkat kualitas kerja.

B. Wilayah Penelitian

Sebagai wilayah penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara yang beralamat di Jalan Keli Rapak Mahang Telp. 0541-662440 Kode Pos 75511 Tenggarong. Alasan memilih lokasi ini dikarenakan penulis merasa tertarik pada persoalan-persoalan yang me-

nyangkut faktor-faktor kualitas sumber daya manusia sehingga penulis terdorong untuk meneliti permasalahan mengenai kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong, di samping itu dapat kemudahan dalam mengumpulkan, mengamati dan penghematan dari segi tenaga dan biaya mengingat Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong terletak dalam kota.

C. Populasi dan Sampel

Tujuan dari penelitian adalah menemukan generalisasi yang berlaku secara umum, karena itulah kita memerlukan sekelompok obyek pada siapa akan berlaku generalisasi yang disebut populasi. Menurut Sugiyono (2002 : 57) menerangkan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan cara :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*), penulis mengumpulkan bahan-bahan teori yang ada relevansinya

terhadap masalah yang dihadapi dalam penelitian dengan jalan studi kepustakaan, baik diperpustakaan umum Kabupaten Kutai Kartanegara maupun diperpustakaan Universitas Kutai Kartanegara.

2. Penelitian Langsung (*Fieldwork research*), penulis mengadakan pengumpulan data penelitian dilapangan dengan menggunakan cara sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu penulis mengadakan pengamatan pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.
 - b. Dokumentasi, yaitu dipilih dengan memperhatikan kemutahirannya sehingga nantinya data yang dikumpulkan memiliki tingkat validitas yang tinggi yaitu peta lokasi.
 - c. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara lisan kepada pegawai yang dianggap mampu memberikan keterangan.
 - d. Kuesioner, yaitu penulis mengadakan pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.

E. Tehnik Analisis Data

Penelitian ini bersifat verifikatif, yaitu suatu penelitian yang memerlukan hipotesis yang harus dibuktikan kebenarannya, sehubungan dengan hal tersebut, untuk menganalisis data dari hasil penelitian yang

telah penulis lakukan maka penulis menggunakan teknik analisis data menurut Sugiyono (2002 : 237-238) yaitu regresi linier berganda dan korelasi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

- A. Dimana : Y = Efektivitas Kerja Pegawai (*dependent variable*)
- B. X_1 = Pendidikan dan latihan
- C. X_2 = Kebijakan pimpinan
- D. X_3 = Disiplin kerja
- E. a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- F. b_1, b_2, b_3 = Angka koefisien regresi, menunjukkan angka peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, bila b (+) maka naik dan bila (-) maka akan turun.
- G. Dalam menganalisa data penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistics Product and Service Solution*) Rel. 11.00 For Windows. Alasan menggunakan program SPSS adalah karena program ini merupakan analisis statistik yang cukup akurat hasil perhitungannya dan cara pengoperasiannya yang sangat sederhana.
- H. Untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

I. $n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)$

- J. $r_{xy} = \frac{\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$
- K. $\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}$
- L. Dimana :
- M. r_{xy} = korelasi sederhana antara x dan y
- N. n = responden
- O. xy = jumlah antara x dan y
- P. x = jumlah antara x
- Q. y = jumlah antara y

Kemudian untuk mengukur interpretasi dari korelasi tersebut, maka penulis menggunakan taraf signifikansi (signifikan r) 5 % atau dasar taraf kepercayaan 95 %, berarti dengan mengambil resiko salah dalam keputusannya sebanyak-banyaknya 5%, atau benar dalam keputusannya sedikit – sedikitnya 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika harga r hitung < dari harga r tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak (tidak ada hubungan) atau tidak menunjukkan signifikan antara kedua variabel.
- b. Jika harga r hitung > dari harga r tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima (ada hubungan) atau diantara kedua variabel ada hubungan.

F. Pengujian Hipotesis.

a. Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan taraf signifikansi 0,05, dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2005 : 154)

Di mana :

- R² = koefisien korelasi yang telah ditemukan
- K = jumlah variabel independent
- N = jumlah sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel.

Maksud uji F untuk membuktikan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} di mana apabila :

- Apabila F_{hitung} < F_{tabel} maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif ditolak yang artinya variabel pendidikan dan latihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Apabila F_{hitung} > F_{tabel} maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya variabel pendidikan dan latihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara.

Untuk mengetahui besarnya hubungan atau korelasi antara variabel pendidikan

dan latihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja dengan variabel efektivitas kerja pegawai diperlukan angka R dari multiple R. Apabila angka R mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin erat atau kuat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dan sebaliknya.

Selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor kualitas sumber daya manusia mana yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara dipergunakan angka dari koefisien determinan (R²) atau R Square. Kegunaan R² ini untuk mengukur besarnya sumbangan atau kontribusi variasi secara bersama-sama.

b. Uji t

Untuk menguji hipotesis atau signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk populasi penulis menggunakan test signifikan korelasi (signifikansi r). Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2005 : 150)

- Dimana : t = test
- n = responden
- r = koefisien korelasi

Pengujian hipotesis dengan uji t, penulis menggunakan taraf signifikan 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika harga t hitung < dari harga t tabel, maka hipotesis alternatif (ha) ditolak (tidak ada hubungan) atau tidak menunjukkan signifikan antara kedua variabel.
2. Jika harga t hitung > dari harga t tabel, maka hipotesis alternatif (ha) diterima (ada hubungan) atau diantara kedua variabel ada hubungan

IV. ANALISIS DATA

Setelah seluruh data-data tentang kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau yang dipengaruhi oleh variabel

pendidikan dan pelatihan (X1), variabel kebijakan pimpinan (X2), variabel disiplin kerja (X3) dan variabel efektivitas kerja (Y) terkumpul. Kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut yang dilakukan dengan pendekatan perhitungan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong yaitu pendidikan dan keterampilan (X₁), kebijakan pimpinan (X₂) dan disiplin kerja (X₃) dan variabel efektivitas kerja pegawai (Y)

Tabel I : Rekapitulasi Rata-Rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Independent(X) dan Variabel Dependent (Y)

No Urut Resp	Independent						Dependent	
	X1		X2		X3		Y	
		Rata-rata		Rata-rata		Rata-rata		Rata-rata
1	7	2.33	8	2.67	8	2.67	10	3.33
2	7	2.33	9	3	8	2.67	10	3.33
3	7	2.33	8	2.67	8	2.67	10	3.33
4	7	2.33	9	3	8	2.67	9	3
5	8	2.67	9	3	10	3.33	9	3
6	7	2.33	9	3	10	3.33	9	3
7	8	2.67	9	3	13	4.33	10	3.33
8	8	2.67	9	3	13	4.33	10	3.33
9	9	3	8	2.67	13	4.33	10	3.33
10	10	3.33	8	2.67	10	3.33	9	3
11	10	3.33	9	3	10	3.33	11	3.67
12	8	2.67	9	3	10	3.33	11	3.67
13	8	2.67	9	3	10	3.33	11	3.67
14	8	2.67	9	3	10	3.33	12	4
15	10	3.33	9	3	10	3.33	12	4
16	8	2.67	9	3	13	4.33	12	4
17	8	2.67	8	2.67	12	4	11	3.67
18	9	3	8	2.67	13	4.33	10	3.33

Bersambung ke Halaman 25

Lanjutan Tabel I

19	7	2.33	9	3	13	4.33	10	3.33
20	8	2.67	9	3	9	3	10	3.33
21	9	3	9	3	8	2.67	11	3.67
22	8	2.67	7	2.33	8	2.67	11	3.67
23	8	2.67	8	2.67	8	2.67	9	3
24	8	2.67	7	2.33	7	2.33	11	3.67
25	8	2.67	8	2.67	8	2.67	11	3.67
26	8	2.67	8	2.67	7	2.33	9	3
27	9	3	8	2.67	7	2.33	9	3
28	8	2	8	2.67	8	2.67	9	3
29	8	2	8	2.67	9	3	10	3.33
30	9	2.67	8	2.67	9	3	10	3.33
31	8	2.67	7	2.33	10	3.33	10	3.33
32	8	2.67	9	3	9	3	8	2.67
33	9	3	6	2	8	2.67	10	3.33
34	8	2.67	7	2.33	8	2.67	10	3.33
35	8	2.67	8	2.67	7	2.33	9	3
36	9	3	8	2.67	9	3	9	3
37	8	2.67	7	2.33	7	2.33	8	2.67
38	9	3	7	2.33	9	3	10	3.33
39	9	3	8	2.67	9	3	10	3.33
40	8	2.67	8	2.67	5	2.67	10	3.33
41	9	3	8	2.67	9	3	11	3.67
42	9	3	7	2.33	9	3	10	3.33
43	8	3	8	2.67	10	3.33	10	3.33
44	9	3	7	2.33	9	3	11	3.67
45	9	3	6	2	9	3	9	3
46	8	2.67	7	2.33	9	3	11	3.67
47	9	3	7	2.33	9	3	10	3.33
48	9	3	7	2.33	9	3	11	3.67
49	8	2.67	10	3.33	9	3	11	3.67
50	9	3	10	3.33	10	3	10	3.33
51	9	3	9	3	10	3.33	11	3.67
52	10	3.33	10	3.33	10	3.33	10	3.33
53	10	3.33	10	3.33	10	3.33	10	3.33
54	10	3.33	9	3	7	2.33	9	3
55	10	3.33	11	3.67	9	3	10	3.33
56	10	3.33	12	4	9	3	9	3
57	11	3.67	9	3	9	3	10	3.33
58	10	3.33	12	4	9	3	11	3.67
59	11	3.67	11	3.67	9	3	9	3
60	12	4	9	3	9	3	8	2.67
61	12	4	12	4	11	3.67	9	3
62	11	3.67	11	3.67	11	3.67	11	3.67
63	12	4	13	4.33	11	3.67	10	3.33

Bersambung Ke Halaman 26

Lanjutan Tabel I

64	12	4	14	4.67	13	4.33	11	3.67
65	11	3.67	11	3.67	13	4.33	11	3.67
66	11	3.67	12	4	11	3.67	10	3.33
67	11	3.67	13	4.33	13	4.33	13	4.33
68	11	3.67	11	3.67	13	4.33	11	3.67
69	11	3.67	12	4	11	3.67	10	3.33
70	13	4.33	11	3.67	11	3.67	13	4.33
71	13	4.33	11	3.67	11	3.67	11	3.67
72	12	4	12	4	11	3.67	12	4
73	12	4	11	3.67	11	3.67	10	3.33
74	10	3.33	13	4.33	9	3	10	3.33
75	10	3.33	12	4	9	3	12	4
76	12	4	12	4	9	3	8	2.67
77	12	4	12	4	10	3.33	10	3.33
78	12	4	13	4.33	10	3.33	8	2.67
79	13	4.33	13	4.33	10	3.33	8	2.67
80	13	4.33	12	4	10	3.33	10	3.33
81	13	4.33	13	4.33	10	3.33	9	3
82	13	4.33	13	4.33	10	3.33	11	3.67
83	11	3.67	12	4	10	3.33	6	2
84	11	3.67	13	4.33	12	4	6	2
85	11	3.67	12	4	12	4	12	4
Jumlah	812	269.37	811	270.35	826	275.95	853	284.31

Sumber : Hasil di olah penulis

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai beberapa faktor kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggaraong diperoleh hasil yang signifikan. Dari hasil tersebut di atas penulis menarik beberapa kesimpulan-kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Didapat persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 2,849 + 0,629X_1 + 0,111X_2 + 0,255X_3$. Nilai konstanta (a)

sebesar 2,849 menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan 0, maka efektivitas kerja sama dengan 2,849 atau dapat dikatakan jika tidak ada variabel pendidikan dan pelatihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja maka efektivitas kerja sebesar 2,849. Nilai koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (X_1) yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,629 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan variabel pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,629. Nilai koefisien regresi kebijakan pimpinan (X_2) yang dihasilkan bertanda

positif sebesar 0,111 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan variabel kebijakan pimpinan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,111. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,255 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,255

2. Angka R yang dihasilkan adalah 0,602, berarti korelasi atau hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai adalah signifikan karena angka 0,602 berada di atas 0,5 atau mendekati 1 ($r = 1$). Angka R square adalah 0,36 berasal dari $0,602^2$, hal ini berarti 36 % efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan kebijakan pimpinan dan disiplin kerja sedangkan sisanya ($100\% - 36\% = 64\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel selain variabel pendidikan dan pelatihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja yang secara teoritis dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, perilaku pimpinan dan sebagainya.
3. Hasil uji Anova atau F test, di dapat F hitung adalah 2,751 dengan tingkat signifikansi 0,002, oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk

memprediksi efektivitas kerja atau dapat dikatakan variabel pendidikan dan pelatihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja yang diberlakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Nilai F tabel dengan $df_1 = k = \text{jumlah variabel bebas} = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 81$, diperoleh nilai sebesar 2,72, berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $2,75 > 2,72$, sehingga dikatakan variabel pendidikan dan pelatihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Sehingga hipotesis kedua yang diajukan diduga secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor-faktor kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

4. Hasil uji hipotesis koefisien regresi atau uji t diketahui nilai t_{hitung} pendidikan dan pelatihan (X_1) sebesar 2,055 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = n - 2 = 85 - 2 = 83$ dan taraf kesalahan sebesar 5% serta uji dilakukan dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,665 hal ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, atau $2,055 > 1,665$ artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima atau ada hubungan antara kedua. Nilai t_{hitung} kebijakan pimpinan (X_2) sebesar 2,550 sedangkan nilai t_{tabel}

dengan $df = n - 2 = 85 - 2 = 83$ dan taraf kesalahan sebesar 5% serta uji dilakukan dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,665 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $2,55 > 1,665$ artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima atau ada hubungan antara kedua. Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X_3) sebesar 2,353 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = n - 2 = 85 - 2 = 83$ dan taraf kesalahan sebesar 5% serta uji dilakukan dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,665 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $2,353 > 1,665$ artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima atau ada hubungan antara kedua. Berdasarkan hasil hipotesis pertama yang diajukan, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beberapa faktor kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggara dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

5. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) secara rata-rata menghasilkan angka 0,00 karena ketiga variabel yang dihasilkan berada di bawah 0,05 maka korelasi di antara variabel efektivitas kerja pegawai dengan variabel pendidikan dan latihan (X_1), kebijakan pimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) adalah sangat nyata. Besarnya hubungan antara variabel efektivitas kerja

dengan pendidikan dan pelatihan (X_1) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,22 atau 22% sedangkan variabel efektivitas kerja dengan kebijakan pimpinan (X_2) adalah 0,27 atau 27%, variabel efektivitas kerja dengan disiplin kerja (X_3) adalah 0,259 atau 25,9%. Secara teoritis karena korelasi antara efektivitas kerja dengan pendidikan dan latihan (X_1), kebijakan pimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggara.

6. Diketahui bahwa adanya hubungan yang positif atau signifikan antara beberapa faktor kualitas sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan (X_1), kebijakan pimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3)) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggara. Dari ketiga korelasi tersebut dikatakan signifikan karena nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Persamaan regresi yang diperoleh bertanda positif antara variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel kebijakan pimpinan (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan.

B. Saran-Saran

Sesuai dengan penelitian ini, maka dapat penulis kemukakan beberapa saran yang perlu mendapat perhatian sebagai berikut :

1. Mengingat beberapa faktor kualitas sumber daya manusia terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong, hendaknya sedapat mungkin dipertahankan yaitu variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,22, variabel kebijakan pimpinan sebesar 0,27 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,26.
2. Faktor yang sangat dominan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Timbau secara berurutan adalah disiplin kerja sebesar 0,27, kebijakan pimpinan sebesar 0,26 dan pendidikan dan pelatihan sebesar 0,22, mengingat pendidikan dan pelatihan yang sangat kecil ikut mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, kepala kelurahan hendaknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan selalu mengikutkan berbagai pelatihan baik yang ada di dalam daerah maupun ke luar daerah.
3. Hendaknya kepala kelurahan, untuk lebih memperhatikan faktor kualitas sumber daya manusia lain selain pendidikan dan pelatihan, kebijakan pimpinan dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai mengingat sebesar 64% (1-0,36) seperti variabel kompensasi, motivasi, human relation atau hubungan dengan sesama pegawai lain dan sebagainya.
4. Hendaknya kepala kelurahan untuk lebih memperhatikan sarana dan prasarana kerja pegawai sehingga pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien yang bersifat memberikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Diharapkan juga kepada Kepala Kelurahan agar diperlukan pengawasan langsung untuk mencegah seminimal mungkin terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan seperti pengawasan terhadap tingkat kehadiran pegawai, laporan pekerjaan dan pengawasan kemajuan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2003, Undang-Undang Kepegawaian Nomor 13.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, GRAHA ILMU, Yogyakarta.

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Percetakan Aditya Media, Yogyakarta.
- Indriyo Gitosudarmo & I Nyoman Sidita, 2000, *Perilaku Organisasi*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Karnadi, 2005, *Peraturan Pemerintah RI Tentang PNS*, Penerbit BP. Cipta Jaya, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 1999, *Metode Penelitian Masyarakat*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mudrajat Kuncoro, 2003, *Metodologi Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Masri Singarimbun, dan Sofian Effendi, 1999, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Moekijat, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawain)*, Mandar Maju, Bandung.
- Richard M. Steers 1999, *Efektivitas Organisasional*, Edisi Ke Satu, Cetakan Ke Satu, Alih Bahasa Sutrisno, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 2000, *Metodologi Research Jilid II*, Fakultas Fsykologi UGM, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Soehadi Sigit, 2003, *Perilaku Organisasi*, Penerbit BPFE UST, Yogyakarta.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan dan Manajemen*, Penerbit PT. Rinika Cipta, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ulber Silalahi, 2002, *Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.