**PENGARUH SEMANGAT KERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KANTOR KEPALA DESA KAMPUNG SEKOLAQ DARAT KECAMATAN SEKOLAQ DARAT KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Stefen Rori1**

**ABSTRACT**

 Skripsi dengan Judul: *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat* di bawah asuhan Bapak Drs. Damai Darmadi M.Si sebagai pembimbing utama dan H. Ahmad Jubaidi, S.Sos, M.Si sebagai pembimbing pendamping.

Berdasarkan data statistik produktivitas dalam pengurusan dokumen di Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat mengalami kenaikan. Untuk menangani permintaan pengurusan dokumen yang semakin meningkat, diperlukan semangat dan etos kerja pegawai yang tinggi.

Pada skripsi ini dibahas *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat*. Terhadap Produktivitas Pengurusan Dokumen. Pada skripsi ini akan dianalisis apakah *terdapat pengaruh antara semangat kerja pegawai dengan produktivitas* pengurusan dokumen dengan menggunakan Korelasi Product Moment (Pearson).

Setelah penulis menganalisis data dan mengadakan pengujian hipotesis, baik terhadap variabel semangat kerja pegawai (*X* ) maupun variabel produktivitas (*Y*), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel semangat kerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas dalam pengurusan dokumen. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan Korelasi Product Moment (Pearson) diperoleh koefesien korelasi r = 0,86. Dimana dalam kriteria interpretasi pada tabel 1, yaitu 0,80 – 0,100 adalah tingkat hubungannya (korelasinya) sangat kuat. Ini berarti semakin tinggi semangat kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam pengurusan dokumen Kepada para pegawai diharapkan agar tetap dapat menjaga kedisiplinan, tanggung jawab serta kerjasama yang sudah terjalin dengan baik, agar produktivitas dalam penyelesaian dokumen yang dibutuhkan masyarakat di Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat dapat lebih ditingkatkan lagi dan dapat lebih maksimal.

**Keywords: Semangat Kerja Pegawai, Produktivitas Kerja**

1. **PENDAHULUAN**

Dalam UU. No.32 tahun 2004 tersebut pemerintah desa sebagai ujung tombak pemerintah yang merupakan akronim dari pemerintah pusat dimana berafiliasi langsung dengan masyarakat diharapkan dapat secara efektif dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah sebagai pemerintah yang berada di desa guna terwujudnya pembangunan disegala bidang.

Desa dimaknai sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yurisdiksi, berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan/atau dibentuk dalam sistem pemerintah nasional dan berada di kabupaten/kota, sebagaimana dimaksud dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Peran aparatur pemerintah desa sangat diharapkan dalam rangka mewujudkan peran pemerintahan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah dalam UU No. 32 tahun 2004, yakni pemerintah desa diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya masing-masing demi kesejahteraan rakyat yang berimbas kepada terwujudnya pembangunan nasional.

Peran dari pada kepala desa khususnya kepala desa kampung sekolaq darat dalam proses pencapaian tujuan dan/ atau keberhasilan dalam melaksanakan suatu program atau kegiatan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Salah satu sasaran utama dari peran kepala desa yakni terciptanya pelayanan yang baik kepada masyarakat. Peran aparatur pemerintah desa merupakan upaya yang diharapkan oleh masyarakat untuk menciptakan keadaan yang dapat menyediakan berbagai alternatif yang sah bagi pencapaian aspirasi setiap warga yang paling humanistik (Anwar, 2005).

Dalam perkembangan zaman yang pesat ini informasi semakin mudah untuk didapatkan. Dalam hitungan detik orang-orang belahan bumi yang lain mengetahui apa yang terjadi di indonesia begitu juga sebaliknya, kemudian selain informasi yang semakin mudah di dapatkan. Pola pikir masyarakat yang semakin maju, semakin mengnginkan sesuatu dengan cepat atau instan. Pola pikir ini bila tidak di barengi dengan pemahaman akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, bisa berbahaya.

Satu hal yang belakangan ini sering dipermasalahkan adalah dalam bidang publik service (Pelayanan Umum), terutama dalam hal kualitas atau mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Pemerintah sebagai service provider (Penyedia jasa) bagi masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Apalagi pada era otonomi daerah, kualitas dari pelayanan aparatur pemerintah akan semakin ditantang untuk optimal dan mampu menjawab tuntutan yang semakin tinggi dari masyarakat, baik dari segi kualitas maupun dari segi kualitas pelayanan.

Dengan berkembang jaman saat ini dapat kita lihat mutu pelayanan publik merupakan masalah yang sering muncul, karena ada negara berkembang umumnya permintaan akan pelayanan jauh melebihi kemampuan pemerintah untuk memenuhinya sehingga pelayanan yang di berikan pemerintah kepada masyarakat kurang terpenuhi baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

Pemberian pelayanan yang memenuhi standar yang telah ditetapkaan memang menjadi bagian ynag perlu dicermati. Saat ini masih sering dirasakan bahwa kualitas pelayanan minimum sekalipun masih jauh dari harapan masyarakat. Yang lebih memperhatinkan lagi, masyarakat hampir sama sekali tidak memahami secara pasti tentang pelayanan yang seharusnya diterima dan sesuai dengan prosedur pelayan yang baku oleh pemerintah. Masyarakatpun enggan mengadukan apabila menerima pelayanan yang buruk, bahkan hampir pasti mereka pasrah menerima layanan seadanya. Kenyataan semacam ini terdorong oleh sifat public goods menjadi monopoli pemerintah khususnya dinas atau instansi pemerintah daerah dan hampir tidak ada pembanding dari pihak lain. Praktek semacam ini menciptakan kondisi yang merendahkan posisi tawar dari masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan dari pemerintah, sehingga memaksa masyarakat mau tidak mau menerima dan menikmati pelayanan yang kurang memadai tanpa protes.

Pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah oleh negara dilakukan secara terus menerus agar menjadi efisien, efektip bersih dan berwibawa sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas dasar pemerintahan maupun untuk menggerakkan roda pembangunan disegala bidang.

Pegawai Negeri sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan yang baik maka diperlukan kemampuan Pegawai Negeri yang handal. Guna kelancaran pembangunan karena pembangunan itu sendiri dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari partisipasi aktif masyarakat. Disamping itu dapat menumbuhkan semangat kerja serta motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan pembangunan yang optimal.

Pemerintah Daerah dituntut untuk bisa mewujudkan Pembangunan Nasional bagi Masyarakat seluruhnya, hal ini harus bisa dilakukan agar Bangsa Indonesia bisa mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata baik materil dan spirituil yang berpedoman kepada Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan Nasional sebagai pengamalan Pancasila dan UUD 1945 yang mencakup segala hal dalam aspek kehidupan bangsa diselenggarakan secara bersama oleh masyarakat dan pemerintah.

Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat sebagai unit pelayanan masyarakat, ingin meningkatkan kualitas pelayanan, Untuk itu diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan motivasi yang tinggi agar produktivitas dapat tercapai.

1. **RUMUSAN MASALAH**

Dari kesimpulan di atas, maka dapatlah penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

* + 1. Apakah ada pengaruh positif antara semangat kerja pegawai terhadap produktivitas kerja Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat ?
		2. Berapa besar pengaruh antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat ?
1. **METODE PENELITIAN**

# Wilayah Penelitian

Sekolaq Darat adalah salah satu [kampung](https://id.wikipedia.org/wiki/Kampung) di kecamatan [sekolaq darat](https://id.wikipedia.org/wiki/Sekolaq_Darat%2C_Kutai_Barat), Kabupaten [Kutai Barat,](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Kutai_Barat) Provinsi [Kalimantan Timur](https://id.wikipedia.org/wiki/Kalimantan_Timur)[,Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia).

Kampung merupakan wilayah kerja kepala desa sebagai perangkat daerah kecamatan sampai ke kabupaten atau kota. Kampung dipimpin oleh seorang kepala desa yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Kepala desa memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Dalam perkembangannya sebuah Desa dapat diubah statusnya menjadi Kecamatan.

Seperti diketahui bahwa suatu penelitian dilakukan karena adanya masalah yang memerlukan pemecahan. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan akan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor penyebab dan akibat yang ditimbulkan oleh masalah-masalah tersebut, serta bagaimana langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengatasinya.

Demikian pula halnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini. Penulis mengadakan penelitian karena menurut pengamatan atau observasi penulis dilapangan ditemukan masalah yang menarik perhatian penulis untuk diteliti, yaitu adanya gejala-gejala yang dapat menunjukkan rendahnya Produktivitas Kerja Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat karena Pengaruh Semangat Kerja Pegawai.

Dengan ini Penulis mengambil lokasi penelitian di Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat.

# .Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian, yaitu :

* + 1. Penelitian kepustakaan (Library Research), dimana penulis mempelajari literature-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian.
		2. Penelitian lapangan (Field Work Reseach), yaitu usaha penulis untuk mendapatkan data dengan menggunakan cara :
			1. Observasi, dimana penulis terjun langsung kelapangan mengadakan pengamatan.
			2. Quesioner (daftar pertanyaan), yaitu untuk mendapatkan data primer penulis menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada semua sampel sebagai responden.
			3. Interview (wawancara), dimana penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan responden yang dianggap dapat memberikan data kepada penulis.

# 3.3.Variabel Penelitian

* + 1. Variabel Semangat Kerja dengan Indikator
			1. Tingkat disiplin kerja pegawai.
			2. Tanggung jawab pegawai.
			3. Kerja sama pegawai
		2. Variabel Produktivitas Kerja dengan Indikator
			1. Jumlah dokumen yang dihasilkan.
			2. Waktu yang diperlukan.
			3. Kualitas dokumen yang dihasilkan.

Untuk mengukur kedua variabel tersebut, penulis menggunakan 3 ( tiga ) indikator untuk variabel semangat kerja, dan 3 ( tiga ) indikator untuk variabel produktivitas. Nilai variabel semangat kerja diperoleh dari jumlah tiga indikator tersebut, begitu juga nilai varibel produktivitas. Sehingga diperoleh *n* pasang data ( *X, Y* ).

Dari *n* pasang data ( *X, Y* ) akan dianalisis apakah terdapat hubungan ( korelasi ) antara variabel *X* dan *Y* dengan menggunakan Korelasi Product Moment. Koefisien korelasi ( *r* ) antara variabel *X* dan *Y* dengan menggunakan

rumus :

*n*.( *XY* )  ( *X* ).(*Y* )

{*n*. *X* 2  ( *X* )2}.{*n*.*Y* 2  (*Y* )2}

# Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kampung SEKOLAQ DARAT terletak di Kecamatan Sekolaq Darat. Kampung SEKOLAQ DARAT dipimpin oleh seorang Petinggi / Kepala Kampung Kecamatan Sekolaq Darat di huni oleh 1.818 KK. Jumlah ke seluruhan penduduk Kecamatan Sekolaq Darat adalah 8.410 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki 4.446 orang dan jumlah penduduk perempuan 3.970 orang. Tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Sekolaq Darat adalah 50 jiwa/Km².

#  Hasil Penelitian

Dalam penyajian data semangat kerja ini responden dinyatakan dalam nomor urut 01, 02, 03, sampai dengan 10.

Kemudian hasil pertanyaan untuk variabel semangat kerja, disusun dalam bentuk tabel dan diberikan skor atau nilai.

Untuk semua pertanyaan pada quesioner indikator variabel semangat kerja terdiri dari 2 ( pertanyaan ) yang terdiri dari tiga pilihan jawaban ( 3 option ) dengan penskoran masing-masing pertanyaan sebagai berikut :

* Untuk jawaban a ( indikator semangat kerja tinggi ), diberi skor 3.
* Untuk jawaban b ( indikator semangat kerja sedang), diberi skor 2.
* Untuk jawaban c ( indikator semangat kerja rendah ), diberi skor 1.
* Skor maksimum indikator semangat kerja adalah 6 dan skor minimum nya adalah 2.

#  Analisa Dan Pembahasan

Dalam hal ini telah diperoleh nilai variabel semangat kerja pegawai (*X*) dan produktivitas (*Y*) Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat , yang diperoleh melalui rekapitulasi jawaban pertanyaan responden dan diperoleh 10 pasang (*X, Y*). Selanjutnya berdasarkan data 10 pasang (*X, Y*) tersebut akan dianalisis apakah terdapat pengaruh antara semangat kerja pegawai (*X*) dan produktivitas (*Y*), dengan menggunakan Korelasi Product Moment ( Pearson ).

**V.PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Setelah penulis menganalisis data dan mengadakan pengujian hipotesis, baik terhadap variabel semangat kerja pegawai ( *X* ) maupun variabel produktivitas ( *Y* ), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel semangat kerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas dalam penyelesaian dokumen. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan Korelasi Product Moment ( Pearson ) diperoleh koefesien korelasi r = 0,86. Dimana dalam kriteria interpretasi pada tabel 1, yaitu 0,80 – 0,100 adalah tingkat hubungannya ( korelasinya ) sangat kuat. Ini berarti semakin tinggi semangat kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam penyelesaian dokumen.

**5.2. Saran – Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka di bawah ini penulis sajikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, antara lain :

1. Peralatan yang sudah ada agar diperbaharui sesuai dengan perkembangan teknologi yang baru, agar produktivitas dalam penyelesaian dokumen Di Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq
2. Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat dapat lebih ditingkatkan lagi semaksimal mungkin.
3. Para petugas diharapkan dapat menjaga dan merawat segala peralatan-peralatan yang ada untuk proses penyelesaian dokumen agar dapat digunakan semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan yang cepat dan tanpa hambatan teknis.
4. Karena volume pekerjaan yang sangat banyak/tinggi, perlu diperhatikan agar pegawai jangan sampai bosan ( jenuh ) pada satu job saja, maka perlu adanya rolling secara berkala dan perlu kaderisasi.
5. Kepada para pegawai diharapkan agar tetap dapat menjaga kedisiplinan, tanggung jawab serta kerjasama yang sudah terjalin dengan baik, agar produktivitas dalam penyelesaian dokumen yang dibutuhkan masyarakat Di Kantor Kepala Desa Kampung Sekolaq Darat Kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat dapat

 **DARTAR PUSTAKA**

*,* Undang-undang No. 32, *Tentang Otonomi Daerah*, Penerbit Citra Umbara, Bandung, 2004

, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2001

Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2002

J. Supranto, Statistik *Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000

Prof. Drs. Sutrisno Hadi, MA, *Metodologi Research Jilid 1*, Penerbit Andi Yogyakarta, 2000

Prof. Drs. Sutrisno Hadi, MA, *Metodologi Research Jilid 2*, Penerbit Andi Yogyakarta, 2000

Prof. Dr. Soegiono*, Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2003

Drs. Husain Umar, SE, MM, MBA, Riset Sumber Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004

Irawan Suhartono, *Metode Penelitian Sosial* Cetakan Keempat, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000

Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni Bandung, 2001

1. **PERMASALAHAN**

Apakah terdapat pengaruh yang signifikan manajemen perkantoran terhadap efektifitas kerja di SMP Negeri 5 Linggang Bigung, Kabupaten Kutai Barat?

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di lingkungan kerja SMP Negeri 5 Linggang Bigung. Kabupaten Barat. Sampel diambil secara sensus, yaitu sebanyak 5 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara *Library Research* (Penelitian Perpustakaan), *Field Work Research*, Wawancara, Quesioner, dan Dokumen.Analisa data dilakukan dengan Korelasi Product Moment dan Rgresi Linier Berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji-F pada taraf kepercayaan 5%.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
2. **Variabel Manajemen Perkantoran**

Sebagai pengembangan dari Manajemen, Manajemen Perkantoran dapat dinyatakan sebagai “Kekuatan yang tidak berwujud, yang merencanakan, mengorganisasikan dan mengkoordinasikan manusia, bahan-bahan, mesin-mesin, uang dan pasar-pasar dalam bidang pekerjaan kantor dan mengarahkan dan mengawasi aneka macam hal demikian rupa, hingga di capai sasaran perusahaan”. (Dewi, 2002: 1).

Manajemen perkantoran bukanlah suatu aktivitas yang hanya bersifat mekanistik.Penerapan fungsi-fungsi manajerial secara efektif menimbulkan kesulitan besar.Hal tersebut primer timbul karena aspek dinamis elemen-elemen yang di dayagunakan dan karena bidang-bidang di mana dapat dan sedang di gunakan. Tetapi, di belakaangnya terdapat kemampuan manajer efektif untuk: 1) membuat keputusan-keputusan; 2) memimpin pihak lain; dan 3) menjalankan injenuitas.

Dalam penyajian data Manajemen perkantoran ini responden diberi nomor urut 1 – 35 (sesuai dengan banyaknya sampel).Jawaban responden berada pada kisaran 1 – 3 (tidak setuju hingga setuju).

1. **Indikator Perencanaan**

Hasil wawancara terhadap 5 responden berkaitan dengan indikator perencanaan diperoleh informasi: sebanyak 8 (22,86%) responden berpendapat kadang-kadang dan 27 (77,14%) responden berpendapat setuju bahwa Setiap pekerjaan telah disusun dalam sebuah perencanaan yang tertib dan rapi. Berkaitan dengan keterlibatan dalam proses penyusunan perencanaan, sebanyak 9 (25,71%) responden menjawab kadang-kadang terlibat, sedangkan 26 (74,29%) responden menjawab terlibat. Adapun perencanaan yang dibuat, sebanyak 13 (37,14%) responden menjawab kadang-kadang, namun 22 (62,86%) responden menjawab memehami perencaaan yang dibuat.

1. **Indikator Pengorganisasian**

Pendapat responden berkaitan dengan indikator pengorganisasian dapat dijelaskan sebagai berikut: sebanyak 8 (22,86%) responden menjawab kadang-kadang, namun 27 (77,14%) responden menjawab setuju bahwa di SMP Negeri 5 Linggang Bigung. Kabupaten Kutai Barat ini antara tugas satu dengan lainnya saling terkait. Dalam hal koordinasi, sebanyak 6 (17,14%) responden menjawab kadang-kadang, namun 29 (82,86%) responden menjawab setuju bahwa dalam mereka melaksanakan pekerjaan selalu ada upaya melakukan koordinasi. Selanjutnya dalam hal pengetahuan akan tugas, sebanyak 8 (22,86%) responden menjawab tidak setuju, 7 (20%) responden menjawab kadang-kadang, sedangkan 20 (57,14%) responden menjawab bahwa setiap orang mengetahui tugas masing-masing tanpa harus menunggu perintah atasan.

1. **Indikator Pengendalian**

Pendapat responden berkaitan dengan indikator pengendalian dapat dijelaskan sebagai berikut: sebanyak 8 (22,86%) responden menjawab tidak setuju, 5 (14,29%) responden menjawab kadang-kadang, namun 22 (62,86%) responden menjawab setuju bahwa Daftar kehadiran merupakan alat kontrol kedisiplinan di SMP Negeri 5 Linggang Bugung. Kabupaten Kutai Barat. Dalam hal pelaksanaan kagiatan akademik sebanyak 14 (40%) responden menjawab tidak setuju, 4 (11,43%) responden menjawab kadang-kadang, namun 17 (48,57%) responden menjawab setuju bahwa kegiatan di SMP Negeri 5 Linggang Bigung. Kabupaten Kutai Barat mengikuti kalender akademik. Selanjutnya dalam hal penggunaan keuangan, sebanyak 7 (20%) responden menjawab tidak setuju, 3 (8,57%) responden menjawab kadang-kadang, sedangkan 25 (71,43%) responden menjawab bahwa setiap penggunaan keuangan senantiasa dilaporkan dengan tertib

1. **Variabel Efektivitas**

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang *(view point)* dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi. Seperti yang dikemukakan oleh Arthur G. Gedeian dkk dalam bukunya *Organization Theory and Design* yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “*That is, the greater the extent it which an organization’s goals are met or surpassed, the greater its effectiveness”* (Semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektivitas) (Gedeian *et al*, 1991:61).

Menurut pendapat Mahmudi dalam bukunya “*Manajemen Kinerja Sektor Publik”* mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” (Mahmudi, 2005:92). Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan. Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*

Dalam penyajian Efektifitas Kerja ini responden diberi nomor urut 1 – 35 (sesuai dengan banyaknya sampel).Jawaban responden berada pada kisaran 1 – 3 (tidak setuju hingga setuju).

1. **Indikator Penguasaan Tugas**

Hasil wawancara terhadap 35 responden berkaitan dengan indikator penguasaan tugas diperoleh informasi: sebanyak 17 (48,57%) responden berpendapat kadang-kadang dan 18 (51,43%) responden berpendapat setuju bahwa mereka bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang berlaku (Tupoksi). Selanjutnya sebanyak 10 (28,57%) responden menjawab kadang-kadang, sedangkan 25 (71,43%) responden menjawab mengetahui kemana harus berurusan ketika menjalankan tugas. Selanjutnya 11 (31,43%) responden menjawab kadang-kadang, namun 24 (68,57%) responden menjawab berupaya meminimalisir hambatan dalam melaksanakan tugas.

1. **Indikator Kemampuan Mengatasi Masalah**

Berkaitan dengan indikator kemampuan mengatasi masalah diperoleh informasi: sebanyak 1 (2,86%) responden berpendapat tidak setuju, 22 (62,86%) berpendapat kadang-kadang dan 12 (34,59%) responden berpendapat setuju bahwa mereka mampu mengatasi masalah tanpa bantuan orang lain. Selanjutnya sebanyak 18 (51,43%) responden menjawab kadang-kadang, sedangkan 17 (48,57%) responden menjawab mampu mengatasi konflik tanpa perlu melibatkan manajemen sekolah. Selanjutnya 17 (48,57%) responden menjawab kadang-kadang, namun 18 (51,43%) responden menjawab berupaya secepat-cepatnya menyelesaikan masalah.

1. **Indikator Pencapaian Hasil**

Berkaitan dengan indikator pencapaian hasil diperoleh informasi: sebanyak 16 (45,71%) responden berpendapat tidak setuju, 6 (17,14%) berpendapat kadang-kadang dan 13 (37,14%) responden berpendapat setuju bahwa mereka dapat mencapai target-target pekerjaan dengan mudah. Selanjutnya sebanyak 16 (45,71%) responden menjawab tidak setuju, 14 (40%) responden menjawab kadang-kadang, sedangkan 5 (14,29%) responden menjawab puas dengan hasil (prestasi) yang diperoleh selama ini. Selanjutnya 16 (45,71%) responden menjawab tidak setuju, 13 (37,14%) responden menjawab kadang-kadang, namun 13 (37,14%) responden menjawab berupaya memperbaiki kelemahan dalam pencapaian target pekerjaan.

1. **PENUTUP**
2. **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis terhadap data yang terkumpul maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Perkantoran hanya akan mempengaruhi Efektifitas Kerja sebesar 22,50%; sedangkan selebihnya sebesar 77,50% dipengaruhi oleh variabel lainnya, selain variabel manajemen perkantoran yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian.
2. Secara Simultan terdapat pengaruh yang signifikan manajemen perkantoran terhadap efektifitas kerja di lingkungan SMP Negeri 5 Linggang Bigung. Kabupaten Kutai Barat .
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan perencanaan dan pengorganisasian terhadap efektifitas kerja di lingkungan SMP Negeri 5 Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat. Namun pengendalian tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap efekifitas kerja.
4. **Saran**

Berdasakan keseimpulan di atas, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diperlukan penelitian lebih lanjut menyangkut variabel lainnya yang paling mempengaruhi efektifitas kerja di lingkungan SMP Negeri 5 Linggang Bigung. Kabupaten Kutai Barat, diperlukan adanya perbaikan sistem pengendalian manajemen mengingat pada variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.
2. Diperlukan adanya perbaikan pada budaya kerja kurang tertib menjadi tertib agar proses pekerjaan dapat berlangsung secara lebih efektif.

**BIBLIOGRAFI**

Dewi, Elita.., 2002. *Hubungan Manajemen Perkantoran dengan Pengawas (Supervisor)*.Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, USU Digital Library.

Gedeian, 1991.*Organization Theory and Design*. MCGraw-Hill, New York.

Handayaningrat, Suwarno., 1985. *Sistem Birokrasi Pemerintah*. Pustaka Utama, Jakarta.

Mahmudi, 2005.*Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Pustaka Ilmu, Bandung.

Manulang, M., 1996.*Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Edisi Revisi. Liberty, Yogyakarta.