**PENGARUH MANAJEMEN PERKANTORAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA KANTOR**

**KECAMATAN SUNGAI PINANG**

**KOTA SAMARINDA**

**Mirza Ahmad**

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the Effect of Office Management on Work Effectiveness at the Sungai Pinang District Office, Samarinda City.

The results showed that Office Management has a positive effect on Work Effectiveness at the Sungai Pinang District Office, Samarinda City. The result of the Person Product Moment correlation between X and Y is r = 0.694.So there is an influence between Office Management on Employee Work Effectiveness at the Sungai Pinang District Office, Samarinda City of 0.694.

The result of the t-test is 5,534. This means that it can also be said that thit = 5,534, this result when compared with the value in the table of critical prices, t-student is bigger, namely thit = 5,534> ttab = 2,034, this shows that there is a positive influence of office management variables on work effectiveness variable at the Sungai Pinang District Office, Samarinda City

Keywords: Office Management, Work Effectiveness.

**1.1 PENDAHULUAN**

Manajemen perkantoran merupakan kekuatan yang tidak berwujud, yang berkaitan dengan 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. Sementara disisi yang lain 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 daya gunakan dan karena bidang-bidang dimana dapat dan sedang di gunakan. Tetapi, di belakangnya terdapat kemampuan manajer efektif untuk: 1) membuat keputusan-keputusan; 2) memimpin pihak lain; dan 3) menjalankan injenuitas.

Dengan manajemen perkantoran yang baik maka akan berdampak positif (output) terhadap efektivitas kerja. Semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” (Mahmudi, 2005:92). Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemanjuran, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang berlakunya.

Sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, menunjukan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/ kegiatan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara optimal.

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah“Apakah Manajemen Perkantoran Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.”?

**1.3 Metode penelitian**

Adapun jenis penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan antara independen variabel yang berupa Manajemen Perkantoran dengan dependen variabel yang berupa Efektivitas Kerja.

Dengan kata lain bahwa jenis penelitian ini adalah suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Sebelum penulis menentukan populasi dan menarik sampel dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2010 ; 56) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Sutrisno Hadi (2004 : 70) memberikan batasan mengenai populasi dan sampel. Bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diseliki. Lebih lanjut dijelaskan pula sebagian individu untuk diselidiki itu disebut sampel atau contoh, sedangkan semua individu untuk siapa kenyataannya diperoleh dan suatu ssampel itu hendak digeneralisasikan disebut populasi.

Sampel adalah merupakan sebagian dari populasi suatu penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti. Sampel sebagaimana halnya populasi merupakan subyek kongkrit yang adil diteliti, untuk mencapai hasil yang valid yang dapat mengambarkan keseluruhan dari populasi yang ada.

Sesuai dengan gambaran lokasi penelitian dan karakteristik responden penelitian, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawaiPada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda jumlah pegawai sebanyak 35 orang, sebagian bestatusterdiri dari Pegawai Negeri Sipil 12 orang dan Pegawai Tenaga kerja Kontrak 23 orang. Mengingat jumlah populasi pegawai tidak banyak hanya berjumlah 35 orang, karena populasinya tidak terlalu besar, maka penulis tidak mengambil sampel melainkan seluruh populasi yang ada dijadikan responden, atau dengan kata lain menggunakan metode sensus.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data variabel manajemen Perkantoran dan Efektivitas Kerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment ( Pearson ) ,dengan rumus sebagai berikut :



Dimana :

r = Koefisien Korelasi

X = Nilai Pengamatan dari variabel X

Y = Nilai Pengamatan dari variabel Y

N = jumlah Responden

Koefisien korelasi ( r ) mempunyai nilai -1 < r < 1

Kemudian sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan, digunakan tabel sebagai berikut :

Tabel -1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien

Korelasi ProductMoment ( Pearson )

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber :Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, 2010, hal,216

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga kritis rs Koefisien Product Moment ( Pearson ), pada tingkat signifikansi 0,01.

Adapun cara pengambilan keputusan adalah sebagai berikut : apabila harga rs empiris ( hitung ) lebih besar dari pada harga-harga kritis rs teoritis ( tabel ), maka berarti terdapat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel dalam sampel yang diambil pada tingkat signifikansi yang dipakai ( = 0,01 ) untuk tes satu sisi.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji t, dimana rs empiris yang dihasilkan diuji kembali dengan uji t tersebut, dengan rumus sebagai berikut :



Dimana :

t = Nilai t-test empiric

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Sampel ( Jumlah Pengamatan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari perhitungan dengan rumus uji t diatas adalah sebagai berikut :

1. Jika t empiris lebih besar dari harga Tabel t ( Tabel Harga-harga kritis t ), berarti terdapat korelasi yang positif antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika t empiris lebih kecil dari harga Tabel t, berarti tidak terdapat korelasi antara variabel X dan variabel Y.

**1.4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.2 HASIL PENELITIAN**

hasil penelitian yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti dalam penulisan skripsi ini. Data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi semua gejala yang berhubungan dengan manajemen perkantoran sebagai independen variabel dan efektifitas kerja sebagai dependen variabel.

Pada penelitian ini penulis menyajikan karakteristik responden yang dilihat menurut jabatan, jenis kelamin dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

**Pegawai Menurut Jabatan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jabatan pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang sebagai berikut :

Tabel 2. Jumlah Pegawai Menurut Jabatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jabatan** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 1. | Camat | 1 | 2,85% |
| 2. | Sekretaris | 1 | 2,85% |
| 3. | Kepala Sub Bagian | 2 | 5,71% |
| 4. | Kepala Seksi | 5 | 14,28% |
| 5. | Staf | 26 | 74,28% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda 2020

Pada tabel 4.1 diatas menunjukan bahwa sebagian besar pegawai dalam penelitian ini memiliki jabatas sebagai staf berjumlah 26 orang (74,28%), kepala seksi berjumlah 5 orang (14,28%), kepala sub bagian berjumlah 2 orang (5,71%), sekretaris berjumlah 1 orang (2,85%), dan camat berjumlah 1 orang (2,85%).

Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sebagai berikut :

Tabel 3 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 1. | Laki-laki | 26 | 74,29% |
| 2. | Perempuan | 9 | 25,71% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda

Pada tabel 4.2 diatas menunjukan jenis kelamin pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda terbanyak adalah laki-laki berjumlah 26 orang (74,29%), sedangkan perempuan berjumlah 9 orang ( 25,71%). Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperolah data tentang pendidikan pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sebagai berikut :

Tabel 4. Jumlah Prgawai Menurut Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 1. | Pasca Sarjana (S2) | 3 | 8,57% |
| 2. | Sarjana (S1) | 15 | 42,85% |
| 3. | Diploma Tiga (D3) | 3 | 8,57% |
| 4. | SMA/sederajat | 14 | 40,00% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda

Pada tabel 4.3 diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda adalah sarjana (S1) berjumlah 15 orang (42,85%), SMA/sederajat berjumlah 14 orang (40,00%), diploma tiga (D3) berjumlah (8,57%), dan pasca sarja (S3) berjumlah 3 orang (8,57%). Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda didominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1).

Variabel Manajemen Perkantoran

1. Perencanaan

Sub variabel atau indikator Perencanaan dalam penelitian ini diuraikan atas 2 pertanyaan masing-masing sebagai berikut untuk tanggapan responden tentang mengembangkan kemempuan dalam bekerja, dilihat dalam tabel 4.4 berikut :

Tabel 5 Mengembangkan kemampuan dalam bekerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 15 | 42,86% |
| 2 | Sering | 10 | 28,58% |
| 3 | Kadang-kadang | 10 | 28,58% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah 15 orang responden atau 42,86% yang berpendapat bahwa selalu mengembangkan kemampuan dalam bekerja, 10 orang responden atau 28,58% yang berpendapat bahwa pegawai sering mengembangkan kemempuan dalam bekerja, 10 orang atau 28,58% responden berpendapat bahwa pegawai kadang mengembangkan kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian persentase diatas penulis menjelaskan bahwa sebagian pegawai menyatakan selalu mengembangkan kemampuan dalam bekerja dikarenakan merasa belum cukup dalam melakukan pekerjaan dan membuat inovasi baru.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 6. Menetapkan rencana

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 17 | 48,58% |
| 2 | Sering | 9 | 25,72% |
| 3 | Kadang-kadang | 8 | 22,86% |
| 4 | Jarang | 1 | 2,86% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 17 orang atau 48,58% responden menyatakan bahwa selalu menetapkan rencana dan berusaha menyelesaikannya dengan baik, 9 orang responden atau 25,72% menyatakan sering menetapkan rencana, 8 orang responden atau 22,86% menyatakan bahwa kadang menetapkan rencana, dan 1 orang responden atau 2,86% jarang menetapkan rencana.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang kota Samarinda selalu menetapkan rencana dan berusaha menyelesikannya dengan baik.

1. Pengorganisasian

Sub variabel atau indikator pengorganisasian dalam penelitian ini diuraikan atas 3 pertanyaan masing-masing sebagai berikut untuk tanggapan responden tentang berusaha menolong anggota kerja jika mengalami kesulitan, dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 7. Berusaha untuk menolong sesama anggota kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 13 | 37,14% |
| 2 | Sering | 17 | 48,57% |
| 3 | Kadang-kadang | 5 | 14,28% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 17 orang responden atau 48,57% menyatakan sering menolong sesama anggota kerja, 13 orang responden atau 37,14% menyatakan selalu menolong sesame anggota kerja, dan 5 orang responden atau 14,28% menyatakan jarang menolong sesama anggota kerja.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sering menolong sesama anggota kerja jika ada yang mengalami kesulitan.

Tabel 8. Berusaha bekerja dengan efektif dan efesien

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 16 | 45,71% |
| 2 | Sering | 17 | 48,57% |
| 3 | Kadang-kadang | 2 | 5,71% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 17 orang responden atau 48,57% menyatakan bahwa sering berusaha bekerja dengan efektif dan efesien, 16 orang responden atau 45,71% menyatakan bahwa selalu bekerja dengan efektif dan efesien, dan 2 orang responden atau 5,71% menyatakan bahwa kadang berusaha bekerja dengan efektif dan efesien.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sering berusaha bekerja dengan efektif dan efesien.

Tabel 9. Mengemukakan Pendapat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 1 | 2.85% |
| 2 | Sering | 12 | 34,28 |
| 3 | Kadang-kadang | 22 | 62,85% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 22 orang responden atau 62,85% menyatakan bahwa jarang mengemukakan pendapat, 12 orang responden atau 34,28% menyattakan bahwa sering mengemukakan pendapat, dan 1 orang responden menyatakan bahwa selalu mengemukakan pendapat.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda jarang mengemukakan pendapat atau ide-ide yang berkaitan dengan kemajuan organisasi.

1. Pengkoordinasian

Sub variabel atau indikator pengkoordinasian dalam penelitian ini diuraikan atas 2 pertanyaan masing-masing sebagai berikut untuk tanggapan responden tentang pimpinan memantau langsung pekerjaan, dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 10. Pimpinan Memantau Pekerjaan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 9 | 25,71% |
| 2 | Sering | 16 | 45,71% |
| 3 | Kadang-kadang | 10 | 28,57% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 16 orang responden atau 45,71% menyatakan bahwa sering pimpinan memantau pekerjaan, 10 orang responden atau 28,57% menyatakan bahwa kadang pimpinan memantau pekerjaan, dan 9 orang responden atau 25,71% menyatakan bahwa pimpinan selalu memantau pekerjaan.

Jadi, dapat diketahui bahwa Camat Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sering memantau langsung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan .

Tabel 11. Menghargai Perbedaan Pendapat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 20 | 57,14% |
| 2 | Sering | 10 | 28,57% |
| 3 | Kadang-kadang | 5 | 14,28% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 20 orang responden atau 57,14% menyatakan bahwa selalu menghargai pendapat, 10 orang responden atau 28,57% menyatakan bahwa sering menghargai pendapat, dan 5 orang responden atau 14,28% menyatakan bahwa kadang menghargai perbedaan pendapat.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda selalu menghargai perbedaan pendapat antar pegawai.

Variabel Efektifitas Kerja

1. Kemampuan menyesuaikan Diri

Sub variabel atau indikator kemampuan menyesuaikan diri dalam penelitian ini diuraikan atas 2 pertanyaan masing-masing sebagai berikut untuk tanggapan responden tentang melakukan diskusi dalam melaksanakan tugas tim, dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 12. Melakukan diskusi dalam melaksanakan tugas tim

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 12 | 34,28% |
| 2 | Sering | 14 | 40% |
| 3 | Kadang-kadang | 8 | 22,85% |
| 4 | Jarang | 1 | 2,85% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 14 orang responden atau 40% menyatakan bahwa sering melakukan diskusi dalam melaksanakan tugas tim, 12 orang responden atau 34,28% menyatakan bahwa selalu melakukan diskusi dalam melaksanakan tugas tim, 8 orang responden menyatakan bahwa kadang melakukan diskusi dalam melaksanakan tugas tim, dan 1 orang menyatakan bahwa jarang melakukan diskusi dalam melaksanakan tugas tim.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sering melakukan diskusi dalam melaksanakan tugas tim.

Tabel 13. Menyelesaikan Permasalahan Dalam Tim

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 14 | 40% |
| 2 | Sering | 13 | 37,14% |
| 3 | Kadang-kadang | 7 | 20% |
| 4 | Jarang | 1 | 2,85% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 14 orang responden atau 40% menyatakan bahwa selalu menyelesaikan masalah dalam tim, 13 orang responden atau 37,14% menyatakan bahwa sering menyelesaikan masalah dalam tim, 7 orang responden atau 20% menyatakan bahwa kadang menyelesaikan masalah dalam tin, dan 1 orang responden menyatakan bahwa jarang menyelesaikan permasalahan dalam tim.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda selalu menyelesaikan permasalahan dengan baik dalam tim.

1. Kepuasan Kerja

Sub variabel atau indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini diuraikan atas 2 pertanyaan masing-masing sebagai berikut untuk tanggapan responden tentang merasa puas dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 14. Merasa puas dalam melakukan pekerjaan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 13 | 37,14% |
| 2 | Sering | 13 | 37,14% |
| 3 | Kadang-kadang | 9 | 25,71% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 13 orang responden atau 37,14% menyatakan bahwa selalu merasa puas dalam melakukan pekerjaan, 13 orang responden atau 37,14% menyatakan merasa sering merasa puas dalam melakukan pekerjaan, dan 9 orang responden atau 25,71% kadang merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda selalu dan sering merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang telah dilakukan.

Tabel 15. Mencapai sasaran yang telah ditetapkan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 4 | 11,42% |
| 2 | Sering | 20 | 57,14% |
| 3 | Kadang-kadang | 11 | 31,42% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 20 orang responden atau 57,14% menyatakan bahwa sering mencapai sasaran yang telah ditetapkan, 11 orang responden atau 31,42% menyatakan bahwa kadang mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dan 4 orang responden atau 11,42% menyatakan bahwa selalu mencapi sasaran yang telah ditetapkan.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sering mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Prestasi Kerja

Sub variabel atau indikator prestasi kerja dalam penelitian ini diuraikan atas 2 pertanyaan masing-masing sebagai berikut untuk tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan target, dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 16. Menyelesaikan pekerjaan dengan target

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | Selalu | 11 | 31,42% |
| 2 | Sering | 19 | 54,28% |
| 3 | Kadang-kadang | 5 | 14,28% |
| 4 | Jarang | 0 | 0% |
| 5 | Tidak Pernah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 19 orang responden atau 54,28% menyatakan bahwa sering menyelesaikan pekerjaan dengan target, 11 orang responden atau 31,42% menyatakan bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan dengan target, dan 5 orang responden atau 14,28% menyatakan bahwa kadang menyelesaikan pekerjaan dengan target.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 17. Banyak tugas yang dapat diselesaikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| 1 | >6 pekerjaan/ minggu | 12 | 34,28% |
| 2 | 5-6 pekerjaan/ minggu | 6 | 17,14% |
| 3 | 3-4 pekerjaan/ minggu | 11 | 31,42% |
| 4 | 1-2 pekerjaan/ minggu | 6 | 17,14% |
| 5 | <1pekerjaan/ minggu | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 12 orang responden atau 34,28% menyatakan bahwa banyak tugas yang dapat di selesaikan lebih >6 pekerjaan/ minggu, 11 orang responden atau 31,42% menyatakan bahwa banyak tugas yang dapat diselesaikan 3-4 pekerjaan/ minggu, 6 orang responden atau 17,14% menyatakan bahwa banyak tugas yang diselesaikan 5-6 pekerjaan/ minggu, dan 6 orang responden menyatakan bahwa banyak tugas yang diselesaikan 1-2 pekerjaan/ minggu.

Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda dapat menyelesaikan tugas >6 pekerjaan/minggu.

1. Analisis Korelasi Product Moment

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel manajemen perkantoran (X) dengan efektifitas kerja (Y) dikantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment Person (r xy). Penulis berharap dengan analisis data, yaitu adanya korelasi positif antara kedua variabel tersebut. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Korelasi Variabel Manajemen Perkantoran dan Efektifitas Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Manajemen | Efektivitas |
| Manajemen | Pearson Correlation | 1 | .694\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 35 | 35 |
| Efektivitas | Pearson Correlation | .694\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 35 | 35 |

|  |
| --- |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Hasil dari korelasi Person Product Moment antara X dan Y yaitu r = 0,694. Jadi terdapat hubungan antara Manajemen Perkantoran terhadap Efektifitas di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sebesar 0,694.

Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi ini adalah positif, ini menunjukan bahwa variabel manajemen perkantoran memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

1. Analisis Uji T

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini, maka digunakan alat uji t-student atau yang sering pula disebut dengan uji-t.

Perhitungan untuk uji-t inipun dilakukan dengan program aplikasi SPSS sebagai berikut:

Tabel 19. Analisis Uji T

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .323 | 2.865 |  | .113 | .911 |
| Manajemen | .274 | .050 | .694 | 5.534 | .000 |

**4.3 PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menujukan bahwa Manajemen Perkantoran berpengaruh positif terhadap Efektifitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Hasil dari korelasi Person Product Moment antara X dan Y yaitu r = 0,694. Jadi terdapat pegaruh antara Manajemen Perkantoran terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sebesar 0,694.

Hasil uji-t adalah sebesar 5,534. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit= 5.534, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit =5.534 > ttab = 2.034 hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel manajemen perkantoran terhadap variabel efektifitas kerja pada kantor kecamatan sungai pinang kota samarinda

**1.5 PENUTUP**

**5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian analisa data dan proses pengujian hipotesis dalam bab lima sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan analisis variabel secara keseluruhan menyatakan bahwa variabel manajemen perkantoran dan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda adalah termasuk katagori tinggi, dengan kata lain manajemen perkantoran dan efektifitas kerja di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda dalam kondisi yang sangat baik dan maksimal.
2. Dengan menggunakan analisis korelasi person product moment di peroleh hasil sebagai berikut :

Manajemen perkantoran mempunyai hubungan korelasi sebesar 0.694 yang berarti positif dengan variabel efektifitas kerja, dan juga di peroleh hasil uji-t thit =5.534 > ttab = 2.034 hal ini menunjukan bahwa terdapat peranan yang positif dan signifikan dari variabel manajemen perkantoran terhadap variabel efektifitas kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya bahwa manajemen perkantoran berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

**5.2 SARAN**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk menjalankan manajemen perkantoran yang lebih baik saat ini dan yang akan datang dalam rangka peningkatan efektivitas kerja Pada kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sebagai berikut :

1. Perlunya memelihara dan meningkatkan kerjasama yang baik antara unsur pimpinan maupun bawahan dalam rangka menjalankan fungsi manajemen perkantoran.
2. Perlunya peningkatan komunikasi dan koordinasi yang baik semua level jabatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi
3. Pimpinan harus inovatif dan kreatif dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manajemen perkantoran serta dukungan sarana prasarana dalam mendukung penyelasaian pekerjaan.
4. Berkaitan dengan peningkatan ukuran efektivitas kerja pegawai, aspek penting yang perlu diimplementasikan, antara lain : terciptanya motivasi, yaitu adanya kekuatan yang muncul dari individu pegawai, sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Keterpaduan antar pegawai, team work membangun dan memelihara koordinasi dan komunikasi yang baik.

Perlunya implementasi absensi kehadiran pegawai dengan system Finger Print, menggunakan internet, dimana dan kapanpun pimpinan bisa memantau dan memonitor kehadiran pegawai setiap saat, system absensi Figer Print lebih cangging dari pada absensi dengan menggunakan sidik jari atau mesin absensi.

**Bibiografi**

Augusty, Ferdinan, 2006. Metode Penelitian Manajemen. Badan penerbit Universitas Diponogoro. CV. Indoprint. Semarang

Danim, Sudarwan, 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Hadi, Sutrisno, 2004. Metodelogi Research, Penerbit Fakultas Psikilogi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Koentjaraningrat, 2000. Masalah-masalah Perencanaan Penelitian, PT.

Gramedia, Jakarta

Kuncoro, Mudrajad, 2003. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sarwono, Jonathan, 2006. Panduan Cepat dan Mudah SPSS, CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Steers, Richard M, 2003. Efektiitas Organisasi, Library Congress, Bandung.

Sudarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono, 2003. Metode Penelitian, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Terry, George, 2006. Principles of management, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

The Liang Gie, 2000. Administrasi Perkantoran Modern, penerbit liberty, Yogyakarta.

Zahnd, Markus, 2006. Perencanaan Kota Secara Terpadu, Liberty, Yogyakarta.