

UNIT UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

# HUBUNGAN SIKAP KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

(Suatu Studi Tentang Hubungan Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai  
Di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember)

## SKRIPSI



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna  
memperoleh Gelar Sarjana Strata I (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Pada  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Asal:	Indiah	Kelas
Terima u:	03 FEB 2004	058.3
No. Indu:		SUG
	SH	h e,

Disusun Oleh :

**VANTIN SUGIARTI**  
NIM : 990910201028

Dosen Pembimbing :  
Drs. H. Humaldi, SU  
Drs. Anwar, Msi

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2003**

PENGESAHAN

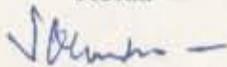
Telah Dipertahankan Dan Diterima Di Depan Team Penguji Skripsi Untuk  
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Strata Satu (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 5 November 2003  
Pukul : 10.00 Wib – Selesai

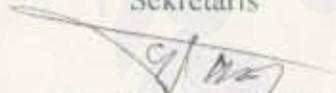
Team Penguji:

Ketua



Drs. S. Soerantomo  
NIP. 130 518 485

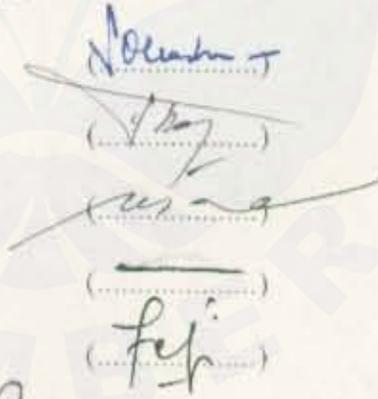
Sekretaris



Drs. H. Humaidi, SU  
NIP. 130 261 662

Anggota :

1. Drs. S. Soerantomo  
NIP. 130 518 485
2. Drs. H. Humaidi, SU  
NIP. 130 261 662
3. Drs. Anwar, M.Si  
NIP. 131 759 528
4. Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si  
NIP. 131 832 305
5. Selfi Budi Helpiastuti, S.sos, M.Si  
NIP. 132 133 403



(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Mengetahui,  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

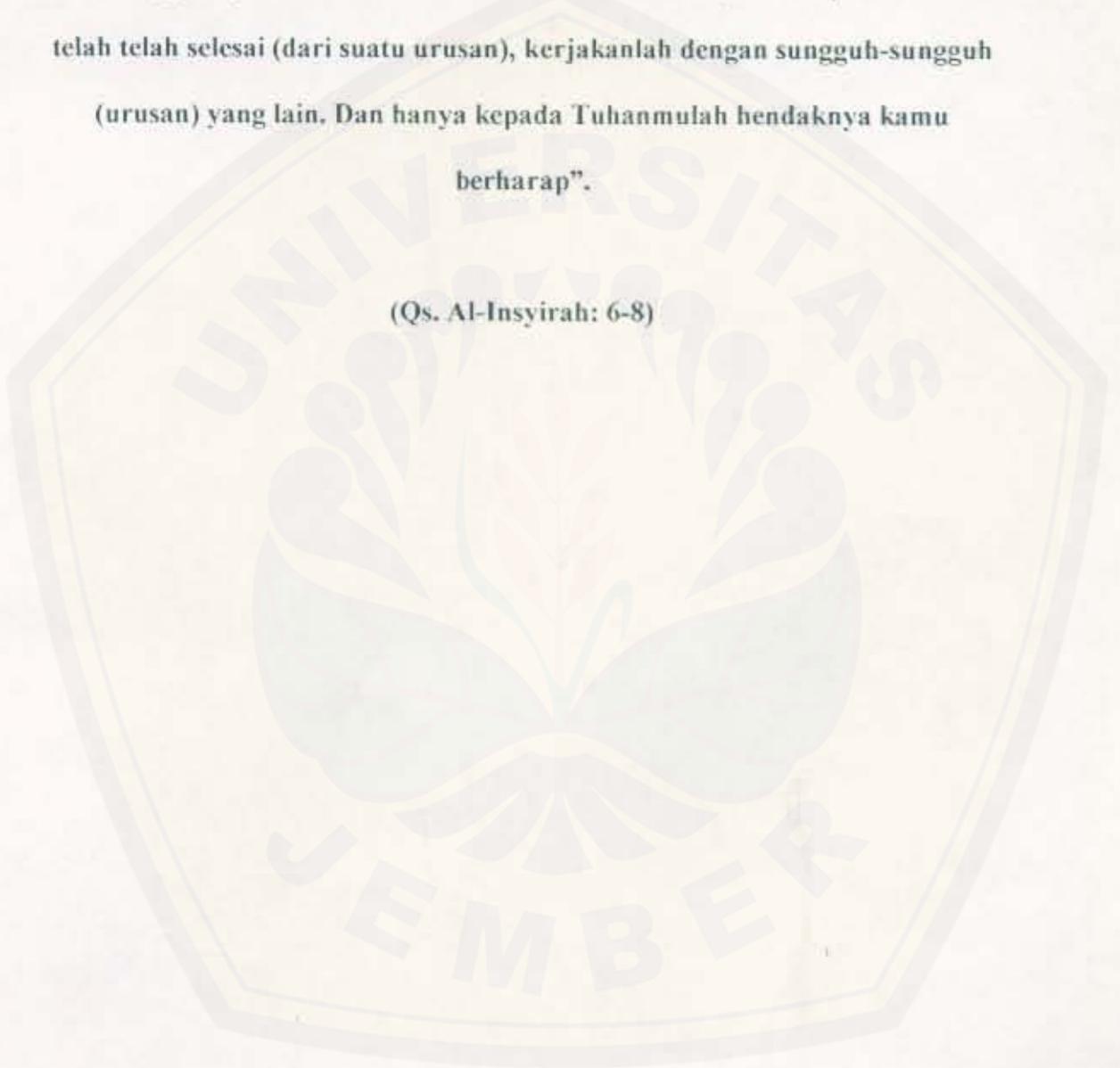


Drs. H. Moch Toerki  
NIP. 30 524 832

## MOTTO

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

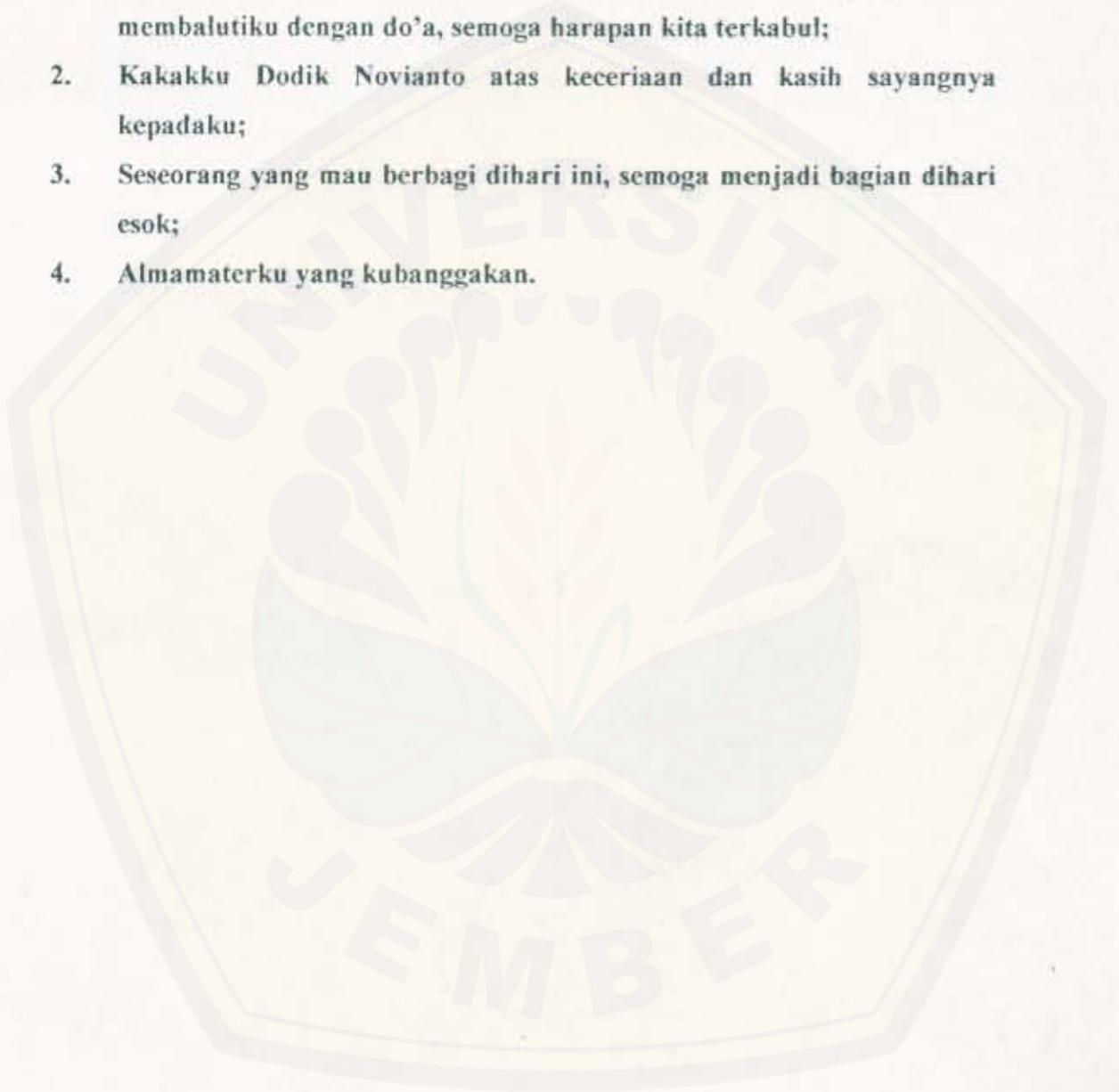
(Qs. Al-Insyirah: 6-8)



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Bapakku Kabul Sudjianto dan Ibuku Tri Murti yang selalu membalutiku dengan do'a, semoga harapan kita terkabul;
2. Kakakku Dodik Novianto atas keceriaan dan kasih sayangnya kepadaku;
3. Seseorang yang mau berbagi dihari ini, semoga menjadi bagian dihari esok;
4. Almamaterku yang kubanggakan.



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "Hubungan Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat". Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

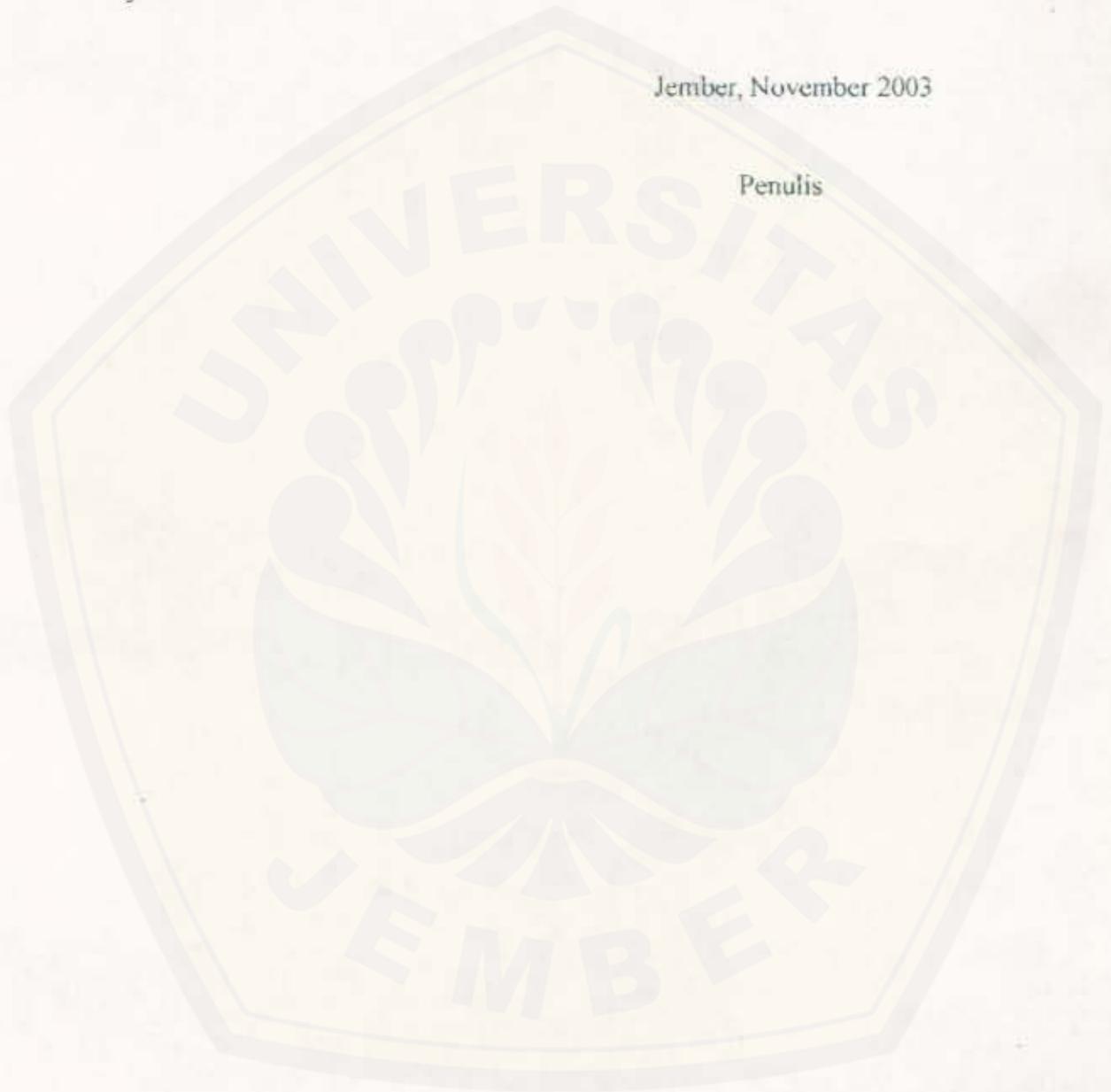
Banyak pihak yang telah memberikan sumbangan baik pikiran maupun tenaga pada proses penulisan ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

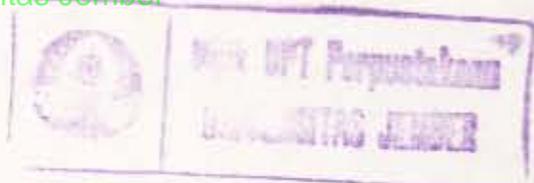
1. Bpk Drs. H. Moch. Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bpk. Drs. Ardiyanto. Msi, selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bpk. Drs. H. Budiyo, Msi selaku ketua program studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dan selaku dosen wali selama penulis menjadi mahasiswa.
4. Bpk. Drs. H. Humaidi, SU selaku pembimbing I dengan segala kesabaran dan keikhlasan memberikan bimbingan kepada penulis selama mengerjakan skripsi.
5. Bpk. Drs. Anwar, Msi selaku pembimbing II yang juga telah memberikan masukan positif untuk mendukung terselesaikannya tugas ini dengan baik.
6. Bpk.Drs. Surachman, selaku Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.
7. Bpk. M. Misdjo, Ssos dan Ibu Sri Rahayu yang memberi kemudahan penulis mendapatkan data.
8. Segenap Civitas Akademika di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas jember.

9. Sahabat-sahabatku : Santhi, Meme, Enik, Dani, Dina, Ida, Dwi, Pendik, Juwantoro, Helmik dan masih banyak lagi khususnya anak-anak AN '99 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Teman-teman KKN Kelompok IV atas keceriaan dan persahabatan yang terjalin selama ini.

Jember, November 2003

Penulis





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PENGESAHAN .....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan .....	12
1.3.1 Tujuan .....	12
1.3.2 Kegunaan .....	13
1.4 Kerangka Teori .....	13
1.4.1 Konsep Sikap .....	14
1.4.2 Konsep Produktivitas .....	16
1.5 Hipotesis .....	21
1.6 Model Penelitian .....	22
1.7 Definisi Operasional .....	22
1.7.1 Variabel Sikap Kerja pegawai .....	23
1.7.2 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai .....	23
1.8. Metode Penelitian .....	25
1.8.1 Tipe Penelitian .....	25
1.8.2 Lokasi dan Unit analisis Penelitian .....	26
1.8.3 Metode Populasi .....	26
1.8.4 Teknik penentuan sampel .....	26
1.8.5 Teknik pengumpulan data .....	27

1.8.6 Tehnik analisis data.....	29
<b>II DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
2.1 Pengantar.....	33
2.2 Keadaan Pegawai .....	33
2.2.1 daftar nama dan jabatan.....	36
2.2.2 Keadaan pegawai berdasarkan pendidikan.....	36
2.2.3 Keadaan pegawai berdasarkan golongan .....	36
2.2.4 Absensi pegawai.....	37
2.3 Struktur Organisasi.....	40
2.3.1 Penjelasan susunan organisasi.....	41
2.3.2 Kedudukan, tugas pokok, Fungsi dan kewenangan.....	44
2.4 Keadaan umum Dinas Pendidikan.....	45
2.4.1 Jumlah sekolah, murid dan guru yang dikelola.....	46
<b>III PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
3.1 Pengantar.....	48
3.2 Variabel Pengaruh (X) yaitu Sikap Kerja Pegawai.....	48
3.2.1 Kepuasan kerja.....	48
3.2.2 Keterlibatan Kerja.....	50
3.2.3 Komitmen Organisasi.....	52
3.3 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Produktivitas Kerja.....	56
3.3.1 Efektivitas Kerja.....	56
3.3.2 Efisiensi Kerja.....	59
<b>IV ANALISA DAN INTERPRETASI DATA.....</b>	<b>64</b>
4.1 Pengantar.....	64
4.2 Analisa Deskriptif.....	64
4.3 Analisa Korelasi.....	66
4.4 Interpretasi data.....	71

<b>V PENUTUP</b> .....	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 : Struktur Organisasi .....40



## DAFTAR TABEL

TABEL 1	: Jumlah sekolah, siswa dan guru .....	7
TABEL 2	: Program Kerja dan realisasi kerja .....	9
TABEL 3	: Daftar nama, golongan, jabatan, serta asal instansi Pegawai .....	43
TABEL 4	: Daftar pegawai berdasarkan tingkat pendidikan .....	45
TABEL 5	: Daftar keadaan pegawai berdasarkan golongan .....	45
TABEL 6	: Absensi pegawai .....	46
TABEL 7	: 7.1 Jumlah sekolah tahun ajaran 2002/2003 .....	55
	7.2 Jumlah siswa tahun ajaran 2002/2003 .....	56
	7.3 Jumlah guru .....	56
TABEL 8	: Data total skor jawaban responden terhadap indikator kepuasan kerja .....	58
TABEL 9	: Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator kepuasan kerja .....	59
TABEL 10	: Data total skor dari indikator keterlibatan kerja .....	60
TABEL 11	: Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator keterlibatan kerja .....	61
TABEL 12	: Data total skor jawaban responden terhadap indikator komitmen organisasi .....	62
TABEL 13	: Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator komitmen organisasi .....	63
TABEL 14	: Data total skor jawaban responden terhadap variabel X yaitu Sikap Kerja .....	64
TABEL 15	: Frekuensi kategori jawaban responden untuk variabel sikap kerja .....	65

TABEL 16	: Data total skor jawaban responden terhadap indikator efektivitas kerja.....	66
TABEL 17	: Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator efektivitas kerja.....	67
TABEL 18	: Data skor jawaban responden terhadap indikator efisiensi kaerja pegawai.....	69
TABEL 19	: Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator efisiensi kerja pegawai.....	70
TABEL 20	: Data total skor untuk variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Pegawai.....	71
TABEL 21	: Frekuensi kategori jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja pegawai.....	72
TABEL 22	: Prosentase jawaban responden tentang sikap kerja.....	74
TABEL 23	: Prosentase jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja pegawai.....	75
TABEL 24	: Tabel kerja variabel X dan variabel Y.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar kuisioner tentang hubungan sikap kerja dengan produktivitas kerja pegawai
- Lampiran 2 : Permohonan ijin penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
- Lampiran 3 : Permohonan ijin penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa ( Bakesbang) Kabupaten Jember
- Lampiran 4 : Surat Keterangan telah melakukan penelitian dari kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat
- Lampiran 5 : Tabel Harga kritis koefisien korelasi (rs) Rank Spearman
- Lampiran 6 : Tabel nilai Distribusi “t”

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk individu, juga merupakan makhluk sosial yang hidup dan bekerjasama dengan sesamanya. Sebagai makhluk sosial inilah manusia melakukan integrasi satu sama lain, tolong menolong, pengaruh mempengaruhi, bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Kerjasama dalam mencapai tujuan tersebut akan dapat berjalan dengan baik jika ada suatu wadah yang disebut organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Gibson dkk (1996:6) yang mengatakan bahwa, “ Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri – sendiri”.

Sedangkan menurut Robbin (2001:2) memberikan definisi organisasi sebagai berikut : “Organisasi adalah suatu unit atau satuan sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama”.

Lebih lanjut Koontz dan O'Donel (dalam Hasibuan, 2001:25) mendefinisikan organisasi sebagai berikut:

Organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksimalkan untuk mencapai koordinasi struktural. Baik secara vertikal maupun horisontal diantara posisi yang sudah disertai tugas- tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi organisasi adalah hubungan struktural yang mengikat atau menyatukan perusahaan dalam kerangka dasar tempat individu berusaha dikoordinasikan.

Dari pendapat tersebut di atas dapat diketahui bahwa untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dibutuhkan adanya suatu kerjasama dan pembinaan hubungan wewenang yang dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik vertikal maupun horisontal diantara posisi yang telah di serahi tugas tugas khusus.

Demikian juga Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember sebagai organisasi mempunyai unsure- unsur diantaranya adalah adanya orang-orang yang bekerjasama yaitu pegawai negeri sipil sebagai aparatur pemerintah, adanya kejelasan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang diwujudkan dalam suatu tata kerja organisasi dan tujuan yang sesuai dengan tujuan negara yang diwujudkan melalui tugas pokoknya yaitu melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pendidikan daerah dan tugas- tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah.

Sebagai unsur aparatur negara atau pegawai negeri dituntut untuk selalu siap sedia untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam rangka keberhasilan penyelenggaraan negara dan pembangunan nasional. Hal ini sesuai dengan penjelasan Undang Undang no. 43 tahun 1999 tentang pokok pokok kepegawaian alinea pertama yakni :

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya PNS, karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokrasi, adil makmur, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada para masyarakat dengan ditandai kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan UUD 1945.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya PNS dituntut untuk menjadi aparat yang produktif, artinya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Sebagaimana organisasi lainnya, tidak terkecuali pada kantor Dinas Pendidikan adalah organisasi yang terstruktur dan sistematis dengan pembagian tugas wewenang dan tanggungjawab yang tegas dan jelas banyak mengalami permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya. Di dalam kantor tersebut pegawai merupakan unsur pokok bagi keberhasilan pencapaian tujuan sehingga perlu mendapat perhatian yang besar. Perhatian ini dapat berupa pembinaan sikap mental pegawai, agar terwujud aparatur pegawai pemerintah yang

bertanggungjawab, profesional, bersih, jujur dan berwibawa sehingga tercapai produktivitas yang tinggi.

Mengenai pengertian produktivitas, Sedarmayanti ( 2001 : 58 ) memberikan penjelasan sebagai berikut :

Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektifitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa produktivitas pegawai negeri akan tercapai bila pegawai tersebut dapat bekerja secara maksimal dalam arti dapat mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu serta senantiasa memperhatikan masukan dengan realisasi penggunaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan kata lain pegawai tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut balai pengembangan produktivitas daerah ( dalam Sedarmayanti, 2000 : 71 ) dijelaskan sebagai berikut :

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran ( shift work ), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim
2. Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen, dan supervisi serta ketrampilan.
3. Hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu ( Quality control circles ) dan panitia mengenai kerja unggul .
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas .
5. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Sedangkan menurut Sugiyono ( 2001: 27 ), menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas individu yakni :

1. Latihan pengalaman kerja
2. Pendidikan
3. Sikap
4. Kepribadian

Faktor- faktor tersebut besar artinya bagi penciptaan bagi suasana kerja yang menunjang tercapainya efisiensi, yang berarti di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas kerja.

Laporan Beri S.A ( dalam Kusriyanto, 1991 :2-4 ) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja atau pegawai adalah sebagai berikut :

“ Diantara faktor faktor yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas dapat disebutkan : tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan,...”. Pada bagian yang lain, Beri S.A ( sebuah lembaga Penelitian ) juga menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di 42 negara yakni : kerja relatif, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja.

Dari berbagai pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang pekerja atau pegawai maka sikap merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting yang mempengaruhi produktivitas. Hal ini juga didukung oleh Timpe ( 1986 : 119 ) menyatakan bahwa : “ salah satu faktor utama penyebab menurunnya produktivitas adalah perubahan besar yang terjadi dalam sikap terhadap pekerjaan “. Dari pendapat ini semakin memperjelas bahwa sikap merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting yang mempengaruhi produktivitas pegawai atau tenaga kerja

Sikap dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting karena sikap itu akan mempengaruhi perilaku kerja ( Robbins,2001:139), misalnya pegawai yang dapat menerima cara kerja bergiliran ( shift work ) maka sikap menerima ini kemudian akan terwujud perilaku yakni pekerja itu menjalankan kerja dengan baik, keadaan seperti ini pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan pengertian sikap itu sendiri menurut Indra

Wijaya ( 2000 :40 ), “ Sikap secara bebas diterjemahkan sebagai cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi “. Seorang pegawai akan memiliki sikap kerja jika terdapat rangsangan, Rangsangan yang dapat memunculkan sikap adalah berupa faktor faktor kerja seperti kebijakan manejer, kebijakan pemerintah, gaji, teknologi dan lain lain (Gibson, 1996:147). Faktor faktor kerja inilah yang merupakan perangsang untuk memunculkan sikap dari para pegawai. Sikap yang dipegang pegawai ini terkait dengan pernyataan evaluatif ( penilaian ) mereka terhadap pekerjaan yang dihadapi, hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2001:139) “ Sikap terkait dengan pekerjaan ini membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang oleh karyawan mengenai aspek –aspek dari lingkungan kerja mereka “. Jadi sikap kerja pegawai adalah sikap yang dipegang oleh para pegawai terkait dengan faktor – faktor kerja.

Sikap kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat menjadi obyek yang menarik untuk diteliti, hal ini disebabkan adanya perubahan – perubahan yang terjadi di lembaga pendidikan ini sejak diberlakukannya otonomi daerah pada 1 Januari 2001. Wujud perubahan itu meliputi perubahan kelembagaan, kepegawaiaan, dan tata kerja. Segala perubahan yang terjadi itu akan berdampak pada perubahan faktor faktor kerja seperti lingkungan kerja, sistem penggajian maupun tugas atau pekerjaan.

Secara kelembagaan, Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember yang sekarang merupakan penggabungan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kalisat dengan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional Kecamatan Kalisat. Dasar penggabungan ini adalah pasal 129 ayat ( 2 ) UU No.22 tahun 1999 bahwa semua instansi vertikal di daerah menjadi perangkat daerah kecuali yang menangani bidang luar negeri pertahanan keamanan, peradilan, moneter, fiskal serta agama. Penggabungan ini akan berimplikasi pada perubahan tempat kerja (kantor), rekan kerja maupun pekerjaan atau tugas. Realita yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat pada awal penggabungan dua instansi ini adalah munculnya masalah psikologis dari para pegawai yang dipindahkan karena dengan digabungnya dua instansi ini terjadi perubahan yang dampaknya sangat dirasakan oleh para pegawai, misalnya ada

pegawai yang berada di bagian tata usaha yang justru dipindahkan ke instansi lain yakni Dinas Perairan, masalah lain yang muncul yakni dengan dihapusnya eselon V maka para pegawai yang dulu menjabat sebagai kasi atau kasubsi sekarang hanya sebagai staf pelaksana karena tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku sekarang. ( Sumber : Korlak Ketenagaan Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Tahun 2003 ).

Secara kepegawaian, semua pegawai yang ada di Dinas Pendidikan status kepegawaiannya berubah dari pegawai negeri sipil ( PNS ) pusat menjadi PNS daerah dimana penggajiannya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). (Sumber : Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Secara tatakerja, segala tugas dan pekerjaan yang menjadi wewenang Dinas Pendidikan diatur berdasarkan peraturan daerah yakni Perda No. 76 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat dan di pertanggungjawabkan kepada Bupati melalui sekretariat daerah. Segala perubahan yang terjadi di Dinas Pendidikan inilah yang memunculkan sikap kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat. Sedangkan sikap kerja itu sendiri adalah hal yang penting yang dapat menentukan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat memegang peranan penting dalam mencapai misi atau tujuan Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat. Sebagai unsur manusia, para pegawai dilingkungan kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat merupakan penentu terwujudnya organisasi.

Mengenai pentingnya unsur manusia ini, Hasibuan ( 1990 :10 ) berpendapat :

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa unsur manusia, dalam hal ini adalah pegawai atau aparat merupakan faktor yang potensial sebagai pelaku organisasi yang mampu memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Para pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat merupakan faktor yang sangat penting dalam operasionalisasi segala tugas dan kewenangan Dinas Pendidikan. Mengingat banyaknya tugas dan tanggungjawab Dinas Pendidikan maka para pegawai dituntut untuk menjadi pegawai yang produktif artinya dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Banyaknya tugas dan tanggungjawab Dinas Pendidikan Kalisat terbukti dengan banyaknya sekolah, siswa, dan guru yang menjadi tanggungjawab Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

Adapun jumlah sekolah, siswa dan guru yang menjadi tanggungjawab Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Jumlah sekolah, siswa dan guru di Kecamatan Kalisat**

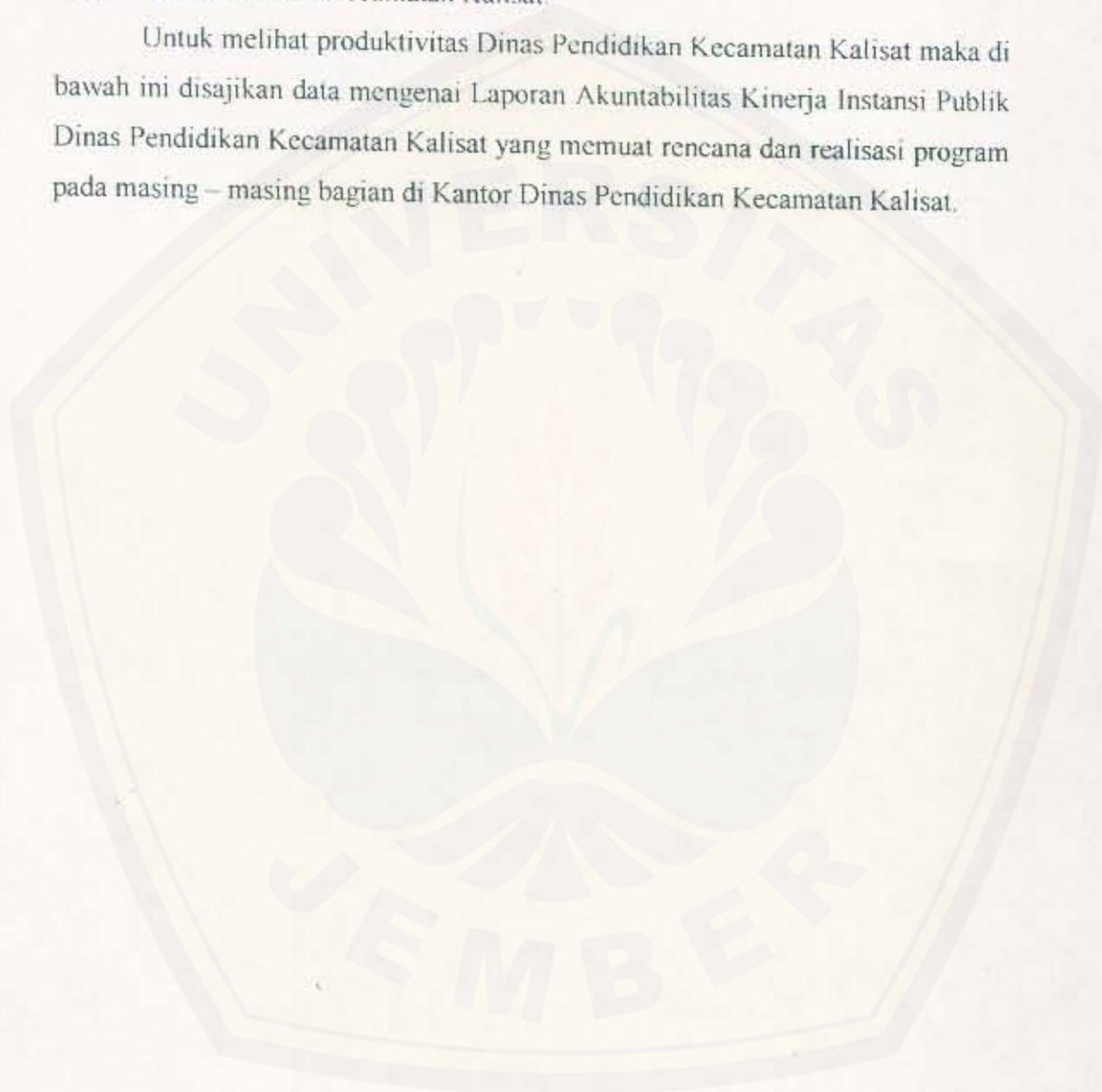
Nama Sekolah	Sekolah	Siswa	Guru
TK	11	650	35
SD	50	7727	500
Jumlah	61	8377	535

Sumber : Data Kantor Dinas Pendidikan Kec. Kalisat 2003

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah sekolah, siswa maupun guru yang menjadi tanggungjawab Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat relatif besar, besarnya jumlah tanggungjawab Dinas Pendidikan juga merupakan tanggungjawab para pegawai sebagai pelaku organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi. Para pegawai diharapkan mampu bekerja secara efektif dalam arti bekerja secara maksimal berkaitan dengan kualitas, kuantitas maupun waktu serta bekerja secara efisien artinya memperhatikan jumlah masukan dengan realisasi penggunaannya sehingga akan tercipta produktivitas organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Engkoswara (dalam Sedarmayanti 2001:62) yang menyatakan bahwa, " Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan

sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien". Ini berarti bahwa untuk mewujudkan misi atau tujuan Dinas Pendidikan maka efektifitas serta efisiensi kerja pegawai mutlak diperlukan guna mencapai produktivitas Dinas Pendidikan yang pada akhirnya bermuara pada tercapainya misi Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

Untuk melihat produktivitas Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat maka di bawah ini disajikan data mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Publik Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat yang memuat rencana dan realisasi program pada masing – masing bagian di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.



**Tabel 2: Program kerja dan realisasi kerja Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat**

Kegiatan Korlak	Kegiatan/Program	Rencana	Realisasi	Prosentase
Korlak Tata Usaha	1. Memantau dan membina administrasi keuangan sekolah	61	50	81%
	2. Menyusun laporan pelaksanaan dan pemanfaatan anggaran rutin yang diterima TK atau SD dan cabang dinas.	100	75	75%
	3. Membuat konsep gaji.	535	500	93%
	4. Mencatat, mengelola dan mengabnalisis data hasil monitoring pelaksana anggaran untuk SD atau TK.	61	35	57%
Korlak Pendidikan Dasar	1. Mengadakan evaluasi administrasi SD	50	35	70%
	2. Mengadakan pembinaan administrasi /perpustakaan	50	41	82%
	3. Mengadakan pemeriksaan gedung	50	29	58%
	4. Menyebarluaskan pertunjukan	61	45	73%

	pelaksanaan sistem penerimaan murid baru TK dan SD.			
Korlak Ketenagaan	1. Membantu penataan pegawai	535	500	93%
	2. Membantu urusan kesejahteraan pegawai	535	450	84%
	3. Membantu pelaksanaan pembinaan pegawai	350	250	71%
	4. Menyusun dan memelihara data pegawai administrasi dan tenaga fungsional TK, SD dan SDLB.	150	75	50%
Korlak perlengkapan	1. Menyusun statistik perlengkapan	20	15	75%
	2. Mengelola dan pengisian data-data inventarisasi barang	100	90	90%
	3. Membuat analisis kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan pada TK, SD SLB dan kegiatan wajib belajar.	65	35	53%

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Tahun 2003

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat dapat dikatakan optimal, hal ini dapat dilihat dari realisasi kegiatan yang mencapai 73,67%, ini berarti tingkat penyelesaian kegiatan atau program adalah tinggi ( Waluyo, 1989 : 50 ). Produktivitas yang dicapai oleh Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat ini tidak lepas dari produktivitas

kerja para pegawai di dalamnya, hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1997: 155), “.....sesungguhnya tidak ada produktivitas organisasi tanpa produktivitas manusianya kecuali mungkin dalam kegiatan sudah sepenuhnya mempergunakan mesin mesin yang melibatkan manusia secara terbatas.....”. Jadi dalam hal ini produktivitas yang dicapai oleh Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat merupakan refleksi dari produktivitas para pegawai di dalamnya.

Pentingnya produktivitas di Dinas Pendidikan karena berkaitan dengan bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif serta berkaitan dengan penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Karena pentingnya produktivitas inilah maka produktivitas tenaga kerja di dunia pendidikan sangat diperlukan.

Dari berbagai uraian diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi, sedangkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah sikap kerja para pegawai. Bertolak dari sinilah penulis tertarik untuk meneliti :

#### **“ Hubungan Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai”**

(Suatu Studi Tentang Hubungan Sikap kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember)

### **1.2 Perumusan Masalah**

Penelitian yang dilakukan seseorang diawali karena adanya rasa ingin tahu dari manusia itu sendiri karena adanya dorongan-dorongan untuk mendapatkan data-data yang digunakan untuk memecahkan masalah. Menurut Sanapiah Faisal (1989:12):

Rumusan masalah penelitian hendaknya bisa memberikan “bayangan” tentang bagaimana masalah tersebut akan dijawab dalam penyajian hasil penelitian nantinya, itu merupakan salah satu ukuran dari jelas tidaknya suatu rumusan masalah penelitian juga baru bisa dikatakan perumusan yang jelas dan tegas, manakala dapat menjadi “ penuntun” yang jelas untuk keperluan penyusunan informasi dan pengumpulan data.

Selanjutnya Loedin (1976:12) mengemukakan persyaratan dan ciri dari suatu masalah yaitu :

1. Menunjuk pada dua variabel atau lebih;
2. Permasalahan harus ditegaskan dalam bahasa yang jelas, yang lebih mudahnya dituangkan dalam kalimat Tanya;
3. Permasalahan harus memungkinkan pemecahan secara empiris.

Bertolak dari latar belakang yang penulis kemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana sikap pegawai terhadap pekerjaannya di kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat;
2. Seberapa tinggi tingkat produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat;
3. Apakah ada hubungan antara sikap dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya setiap penelitian pasti mempunyai tujuan, karena tanpa adanya tujuan, suatu penelitian tidak akan ada artinya. Tujuan penelitian dapat digunakan sebagai standart dan arah agar apa yang dikehendaki sesuai dengan kenyataan yang ada. Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui sikap pegawai terhadap pekerjaannya di kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat;
- b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat;
- c. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara sikap dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

- a. Dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan bagi pembaca umumnya dan mahasiswa khususnya dalam mempraktekkan teori serta menguji teori Stephen P Robbins khususnya mengenai hubungan sikap dan produktivitas kerja pegawai;
- b. Bagi penulis akan menambah wawasan dalam memahami konsep, metodologi penelitian serta memahami penulisan karya ilmiah;
- c. Sebagai informasi terutama mengenai produktivitas ditinjau dari segi sikap pegawai dan hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi dalam usaha pengembangan sumberdaya manusia maupun produktivitas organisasi.

### 1.4 Kerangka Teori

Dalam suatu penelitian ilmiah diperlukan suatu pedoman atau pegangan yaitu konsepsi dasar. Konsepsi dasar ini merupakan suatu landasan teori yang akan dipakai untuk menentukan langkah-langkah penelitian. Seluruh kegiatan penelitian haruslah merupakan suatu kerangka pemikiran yang utuh. Untuk itu diperlukan konsepsi dasar atau teori yang berfungsi sebagai landasan pemikiran bagi peneliti sehingga ditemukan jalan pemecahannya.

Pengertian konsepsi dasar menurut J. Supranto (1989 : 30) adalah :

Pandangan yang terdiri dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau pemecahan dari suatu permasalahan yang perlu diselidiki tujuannya untuk mempermudah suatu pemikiran dengan jalan menggolongkan sejumlah peristiwa.

Konsepsi dasar merupakan uraian yang menjelaskan variabel dan hubungan variabel yang telah dinyatakan dalam perumusan masalah berdasarkan teori yang ada.

Sedangkan pengertian teori menurut Singarimbun dan Effendi (1989:87) sebagai berikut " Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan

proposisi untuk merangkai suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep “.

Berdasarkan pengertian di atas maka kerangka teori yang diuraikan menurut Yusuf Suit dan Almasdi (1996:95) adalah sebagai berikut “ dalam memelihara produktivitas sangat diperlukan sikap manajemen dan rasa tanggung jawab dari manajemen beserta personel sepanjang waktu”.

Dari pengertian diatas maka setiap personel harus memiliki prinsip bahwa setiap pekerjaan harus dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan dengan berbagai penghematan pemakaian waktu, pemakaian bahan dan dengan mengupayakan mutu dari hasil pekerjaan.

Selanjutnya Yusuf Suit dan Almasdi (1996:96) menyatakan bahwa “personel yang memiliki sikap mental terkendali terpuji memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi, karena dia lebih mampu menyerap mekanisme kerja dari pengalaman yang dilaluinya”.

#### **1.4.1 Konsep Sikap**

Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dikaruniai sistem syaraf sadar yang sempurna pula yang berfungsi sebagai penerima dan penghantar rangsangan kesemua bagian tubuh dan selanjutnya memberikan tanggapan terhadap rangsangan itu. Salah satu bentuk tanggapan itu adalah berupa sikap yang didalamnya mengandung unsur-unsur pendapat, emosi atau perasaan dan perilaku.

Sikap yang dimiliki manusia adalah bermacam-macam. Sikap itu muncul dalam diri manusia baik dalam kehidupan pribadi, keluarga, kelompok, lingkungan kerja, atau dalam bernegara. Setiap hari kita mempunyai sikap terhadap sejumlah topik misalnya mengenai diet alami, teman, pekerjaan, supremasi hukum dan lain-lain. Adanya bermacam-macam sikap itu muncul karena ada obyek atau keadaan sehingga menimbulkan respon seseorang terhadap obyek yang ia lihat atau ia rasakan.

Tentang pengertian sikap itu sendiri disampaikan oleh Robbins (2001:138) yang menyatakan bahwa, “Sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau

peristiwa". Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa sikap akan muncul jika ada orang, obyek maupun peristiwa. Lebih lanjut Robbin (2001:139-140) memberikan penjelasan mengenai tiga tipe sikap sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk kesikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.

Faktor faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja antara lain :

- a. Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka, kebebasan serta umpan balik.
  - b. Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan atau beban kerja kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
  - c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Kondisi kerja meliputi temperatur, cahaya, fasilitas yang bersih, dekat dengan rumah dan lain – lain.
  - d. Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial yang menyangkut rekan sekerja. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengantar ke kepuasan kerja yang meningkat.
2. Keterlibatan kerja, merupakan derajat sejauh mana seorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar benar peduli dengan jenis kerja itu. Tingkat

keterlibatan kerja yang tinggi terkait dengan absensi yang rendah dan kadar permohonan berhenti yang rendah.

3. Komitmen organisasi, adalah suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Pendapat Robbins ini didukung sekaligus di perjelas oleh Gibson dkk (1996 : 144) bahwa", Sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberi pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek dan keadaan". Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa sikap adalah perasaan positif atau negatif yang dipelajari artinya tidak dibawa sejak lahir dan dibentuk berdasarkan pengalaman orang tua, rekan kerja dan latihan, tidak ada sikap tanpa obyek dan obyek ini dapat berupa benda, orang serta keadaan.

Dari pengertian sikap yang dikemukakan oleh dua tokoh di atas dapat diketahui bahwa sikap merupakan pernyataan yang positif maupun negatif terhadap suatu obyek, sikap-sikap seperti ini dijelaskan oleh Adi ( 1994 : 178-179) :

"... sikap tersebut dapat bersifat negatif dan dapat pula bersifat positif. Sikap negatif memunculkan kecenderungan untuk menjauhi, membenci, menghindari, ataupun tidak menyukai keberadaan suatu obyek. Sedangkan sikap positif memunculkan kecenderungan untuk menyenangkan, mendekati, menerima atau bahkan mengharapkan kehadiran obyek tertentu".

#### **1.4.2 Konsep Produktivitas Kerja**

Manusia menyadari bahwa banyak faktor di dalam dirinya yang harus mendapatkan perhatian atau diperhitungkan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan kata lain, manusia sebagai tenaga kerja menyadari bahwa perhatian dan perlakuan secara manusiawi terhadap dirinya sangat besar pengaruhnya terhadap perwujudan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitasnya.

Dalam membahas produktivitas dalam organisasi, Siagian (1997 : 153 ) membedakan produktivitas menjadi tiga jenis :

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu
2. Produktivitas dikaitkan dengan sumberdaya insani
3. Produktivitas dan sarana serta prasarana kerja

Dalam hal ini peneliti ingin membahas tentang produktivitas dalam hubungannya dengan sumberdaya insani yang banyak mempengaruhi produktivitas organisasi atau instansi, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1997 : 154-155) sebagai berikut:

Sebagaimana dengan pembahasan tentang seluruh asas administrasi dan manajemen membahas produktivitas dan usaha untuk meningkatkannya tidak mungkin dilepaskan dari pembahasan produktivitas unsur manusianya. Bahkan sesungguhnya tidak ada produktivitas organisasi tanpa produktivitas manusia kecuali mungkin dalam kegiatan yang sudah sepenuhnya mempergunakan mesin-mesin yang melibatkan manusia secara terbatas misalnya untuk menghidupkan dan mengawasi jalannya mesin-mesin yang digunakan.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa produktivitas manusia dalam hal ini produktivitas pegawai atau karyawan memegang peranan penting dalam pencapaian produktivitas organisasi, bahkan tidak ada produktivitas organisasi tanpa produktivitas manusianya.

Mengenai pengertian produktivitas itu sendiri Robbins (2001:22) menyatakan: Suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapai tujuan tujuannya, dan mencapainya dengan mentransfer masukan ke keluaran-keluaran pada biaya paling rendah. Seperti itu produktivitas menyiratkan suatu kepedulian baik akan keefektifan maupun efisiensi.

Mendukung pendapat Robbins di atas, Sedarmayanti (2001:58) menjelaskan tentang pengertian produktivitas sebagai berikut:

Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan keluaran}}{\text{Efisiensi penggunaan masukan}}$$

( Sedarmayanti, 2001 : 59 )

Dari dua pendapat diatas jelas bahwa efektifitas dan efisien dapat digunakan untuk mengukur produktivitas pegawai.

Untuk mengetahui pengertian produktivitas kerja maka Nawawi dan Martini (1990:54) menjelaskan : “ Produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja dari unit kerja masing masing”.

Menurut Syamsi (1994:68) untuk menentukan beban kerja pegawai dapat dilakukan dengan membandingkan waktu kerja efektif dibandingkan dengan waktu kerja yang tersedia ( waktu kerja kantor ) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Kebutuhan} = \frac{\text{Waktu efektif}}{\text{Jam kerja kantor}} \times 1 \text{ Unit}$$

Waktu efektif ( waktu riil ) diketahui dengan cara mengadakan pengecekan langsung untuk mengukur lamanya penyelesaian pekerjaan riilnya.

Jam kerja kantor diketahui berdasarkan waktu yang ditetapkan oleh masing-masing instansi yang bersangkutan. Unit dapat diartikan berupa tenaga kerja, beban kerja dan lain-lain.

Setiap pegawai dilingkungan organisasi tersebut berkewajiban melaksanakan volume dan beban kerja yang dipercayakan kepadanya secara berdaya guna dan berhasil guna. Hasil yang dicapai oleh setiap pegawai itu menggambarkan tingkat produktivitas kerja masing-masing yang ikut menyumbang bagi produktivitas unit

Sebagaimana dikemukakan diatas bahwa produktivitas dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi maka pengertian efektifitas itu sendiri berasal dari kata efektif yang menurut kamus besar Bahasa Indonesia berarti dapat membawa hasil



atau berhasil guna. Sedangkan pengertian efisiensi menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat ( dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, dan biaya ).

Pengertian efektivitas organisasi menurut Steers (1985:46) "efektifitas organisasi adalah sejauh mana organisasi melaksanakan tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya". Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi yang ditentukan melalui kerja sama orang-orang yang terlibat didalamnya dan tidak bisa terlepas dari efektivitas individu. Efektivitas individu menekankan pada pelaksanaan tugas pekerja atau anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Gibson dkk. (1996: 29) bahwa:

Efektivitas dapat dilihat dari tiga perspektif yakni : tingkatan yang paling dasar adalah keefektifan yang menekankan pada kinerja tugas dari para karyawan atau anggota organisasi, kemudian efektivitas kelompok yang merupakan jumlah kontribusi dari seluruh anggota dan selanjutnya adalah efektivitas organisasi yang merupakan fungsi dari keefektifan individu dan keefektifan kelompok.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa keefektifan individu merupakan tingkatan yang paling dasar. Keefektifan individu sebagaimana yang dimaksud diatas dapat dicapai bila para pegawai yang melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif. Adapun mengenai efektivitas kerja ini, Westra ( 1978 : 81 ) menyatakan:

Efektivitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan akibat terwujudnya sesuatu sesuai dengan ketentuan atau rencana yang telah ditentukan.

Untuk mengukur apakah pegawai tersebut efektif atau tidak, perlu dicari lebih dulu dimensi-dimensi yang ada dalam efektivitas yang akan dijadikan pedoman atau patokan untuk mengukurnya. Sehubungan dengan hal ini Wilson dan Heyel (1978:101) mengemukakan pendapat bahwa " efektivitas sebenarnya terdiri dari dua bagian besar yaitu: kualitas kerja (*Quality of Work*) dan kuantitas kerja (*Quantity of Work*)".

1. Kualitas kerja menurut Wilson dan Heyel (1987:101) adalah " hal hal yang menunjukkan bagaimana sebaiknya ia melakukan apa yang ia kerjakan,

perlengkapan, ketepatan dan kerapian". Dari pendapat ini dapat diketahui bahwa kualitas kerja mengacu pada mutu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditandai dengan ketepatan, perlengkapan dan kerapiannya;

2. kuantitas kerja menurut Wilson dan Heyel (1987:101) adalah " hal-hal yang menunjukkan jumlah kerja yang dilaksanakan dalam periode waktu yang telah ditentukan". Dari pengertian kuantitas ini dapat dipahami bahwa kuantitas kerja adalah mengacu pada jumlah kerja yang dilaksanakan oleh pegawai (pekerja ) dalam kurun waktu yang telah ditentukan, pengertian ini juga mengandung arti tingkat kecepatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

**Pengertian efisiensi menurut The Liang Gie (1990:185) adalah " suatu asas dasar tentang perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya".**

Perbandingan ini dapat dilihat dari dua segi ( The Liang Gie, 1990 : 186-187 ):

1. segi usaha : suatu kegiatan dapat dikatakan efisien kalau suatu hasil tertentu dicapai dengan usaha sekecil- kecilnya.
2. Segi hasil : suatu kegiatan dapat disebut efisien kalau dengan suatu usaha tertentu memberikan hasil sebanyak-banyaknya.

Dari dua segi diatas dapat dipahami bahwa suatu kegiatan dikatakan efisien jika dengan usaha sekecil- kecilnya dapat memberikan hasil sebanyak-banyaknya.

Pengertian usaha menurut The Liang Gie (1990:187 ) dapat dilihat pada 5 unsur yang dapat juga disebut sumber-sumber kerja yakni :

- a. Pikiran;
- b. Tenaga;
- c. Waktu;
- d. Ruang.
- e. Benda, termasuk uang

Dilihat dari segi usaha yang meliputi lima unsur diatas maka The Liang Gie (1990:189 ) merumuskan lebih kongkrit bahwa suatu cara bekerja yang efisien adalah:

- a. Cara yang paling mudah ( tidak sulit akibat memakai banyak pikiran);
- b. Cara yang paling ringan ( tidak berat karena memerlukan tenaga jasmani manusia);
- c. Cara yang paling cepat ( tidak lama dikarenakan memakan banyak waktu);
- d. Cara yang paling dekat ( tidak jauh jaraknya dan menghamburkan ruang kerja);
- e. Cara yang paling murah ( tidak mahal akibat terlampaui boros penggunaan bendanya.

### 1.5 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2001:5) adalah “ jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian “. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta.

Mengenai rumusan hipotesis, Effendi (1989 : 43-44) membedakannya dalam dua bentuk yaitu hipotesis deskriptif dan hipotesis relasional : “ Hipotesis deskriptif merupakan hipotesis yang tujuannya adalah memberikan gambaran atau deskripsi tentang sampel penelitian. Sedangkan hipotesis relasional merupakan pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

Tentang hipotesis, Umar (1998:185) menyatakan bahwa : “Beberapa buku teks menyatakan bahwa tidak semua riset menggunakan hipotesis, khususnya riset yang memakai desain deskriptif kualitatif”.

Dengan demikian penelitian deskriptif kualitatif suatu hipotesis tidak mutlak harus ada, sebaliknya penelitian survei atau kuantitatif suatu hipotesis amatlah diperlukan. Karena suatu perumusan hipotesis yang baik adalah haruslah menghubungkan dua variabel atau lebih dan dapat diukur. Yang dinyatakan oleh Singarimbun dan Effendi (1995:43) bahwa: “Suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara 2 variabel atau lebih dan dapat diukur.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka penulis merumuskan hipotesis sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini :

H<sub>k</sub> : Ada hubungan antara sikap kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

H<sub>o</sub> : Tidak ada hubungan antara sikap kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

### 1.6 Model Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan model penelitian yang menunjukkan hubungan antara satu variabel pengaruh dan satu variabel terpengaruh yang disajikan dalam gambar berikut:



Dimana:

x = Variabel sikap kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat

y = Variabel Produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat

### 1.7 Definisi Operasional

Untuk mengukur variabel yang masih abstrak sifatnya perlu digambarkan secara nyata agar didapatkan indikator yang nyata dan untuk mendapatkan batasan pengukuran penelitian. Faisal ( 1989 : 107 ) berpendapat bahwa :

Pemberian definisi operasional terhadap suatu istilah bukanlah untuk keperluan mengkomunikasikannya semata mata kepada pihak lain sehingga tidak menimbulkan salah tafsir, tapi juga untuk menuntun penelitian ini sendiri dalam menangani rangkaian proses penelitian yang bersangkutan (Misalnya dalam menyusun instrumen variabel variabel yang hendak diteliti).

Singarimbun dan Effendi (1989:46) mengemukakan definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Berdasarkan uraian diatas, untuk membatasi secara tegas variabel penelitian yang telah dirumuskan dalam hipotesis serta agar dapat berhubungan dengan dunia empiris, maka ada dua variabel yang harus diukur, yaitu :

1. Sikap Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat (variabel x)
2. Produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat ( variabel y )

### 1.7.1 Operasionalisasi variabel pengaruh ( X ), yaitu sikap kerja pegawai

Sikap kerja pegawai dalam hal ini meliputi indikator :

#### a. Kepuasan kerja ( X1 )

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Adapun item dari indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kerja secara mental;
2. Ganjaran yang pantas;
3. Kondisi kerja yang mendukung;
4. Rekan sekerja yang mendukung.

#### b. Ketelibatn kerja ( X2 )

Merupakan derajat sejauh mana seorang memihak secara psykologis pada pekerjaannya dan berpartisipasi aktif di dalamnya serta menganggap prestasi kerjanya penting bagi harga diri. Item dari indikator ini adalah :

1. Perasaan suka terhadap pekerjaan yang ia tekuni;
2. Keaktifan dalam menjalankan pekerjaan;
3. Pentingnya prestasi kerja terhadap masa depan karier.

#### c. Komitmen Organisasi ( X3 )

Adalah suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Item dari indikator ini adalah :

1. Dukungan terhadap kegiatan kantor;
2. Harus loyal dalam berorganisasi.

### 1.7.2 Operasionalisasi variabel terpengaruh ( Y ), yaitu produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan penjelasan pada konsepsi dasar maka variabel terpengaruh ( Y ) yaitu produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat dapat di ukur dengan indikator :

### a. Efektifitas kerja

Efektifitas kerja adalah kerja yang dapat membawa hasil atau berhasil guna. Item dari indikator efektifitas kerja antara lain :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja.

### b. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja adalah kemampuan untuk melakukan suatu usaha yang sekecil kecilnya dengan memberikan hasil sebanyak- banyaknya. Item dari indikator efisiensi kerja adalah :

1. Penggunaan cara yang paling mudah artinya banyak memakai pikiran;
2. Penggunaan cara yang paling ringan artinya tidak memerlukan banyak tenaga;
3. Penggunaan cara yang paling cepat artinya tidak memakan banyak waktu;
4. Penggunaan cara yang paling dekat artinya tidak menghamburkan ruang kerja;
5. Penggunaan cara yang paling murah artinya tidak mahal akibat terlampau boros penggunaan bendanya.

Demikian definisi operasional dari variabel-variabel penelitian yang penulis uraikan, selanjutnya untuk dapat mengukur data-data yang di peroleh dari item-item yang terdapat dalam variabel sikap maupun produktivitas tersebut penulis menggunakan skala Likert. Sugiyono (2001:73) menjelaskan, “ Skala Likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Lebih lanjut dijelaskan, jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata – kata lain : sangat setuju, setuju, tidak berpendapat, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, untuk keperluan analisis secara kuantitatif maka jawaban responden diberi score sebagai berikut :

1. Bila responden menjawab sangat setuju maka nilainya 5;
2. Bila responden menjawab setuju maka nilainya 4;
3. Bila responden menjawab tidak berpendapat maka nilainya 3;
4. Bila responden menjawab tidak setuju maka nilainya 2;
5. Bila responden menjawab sangat tidak setuju maka nilainya 1.

(Sugiyono, 2001:75)

## 1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian memegang peranan penting dalam suatu penelitian karena berhasil tidaknya suatu penelitian tergantung pada ketepatan penggunaan dalam memilih metode penelitian tersebut.

Koentjaraningrat (1991:7) memberikan definisi tentang metode yaitu “metode adalah cara atau jalan, berhubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut cara kerja untuk memahami obyek yang menjadi sasaran ilmiah yang bersangkutan”.

Sedangkan penelitian menurut Hadi (1989:4) adalah “penelitian atau research dapat diartikan sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan”.

Dari dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara kerja yang harus ditempuh atau digunakan dalam penelitian dengan maksud untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan.

Adapun metode penelitian yang digunakan oleh penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Tipe penelitian
2. Lokasi dan unit analisis
3. Metode populasi
- 4 Teknik penentuan sampel
5. Teknik pengumpulan data
6. Teknik analisis data

### 1.8.1 Tipe penelitian

Menurut pendekatannya maka tipe dari penelitian ini adalah survey.

Penelitian survey menurut Kerlinger ( dalam Sugiyono, 2001 : 3 ):

Penelitian survey dalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian kejadian relatif,distribusi,dan hubungan-hubungan antar variabel,sosiologis maupun psikologis.

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Sedangkan menurut tingkat eksplanasinya atau tingkat kejelasan maka penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif, hal ini disesuaikan dengan perumusan masalah penelitian. Penelitian deskriptif dan asosiatif menurut Sugiyono (2001 : 6-7 ):

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

### **1.8.2 Lokasi dan Unit Analisis Penelitian**

Lokasi atau tempat penelitian ini adalah di Kantor Dinas pendidikan Kecamatan Kalisat. Sedangkan unit analisisnya pegawai yang bekerja di kantor Dinas pendidikan Kalisat.

### **1.8.3 Penentuan Populasi**

Suatu penelitian yang akan dilaksanakan sebelumnya harus dilakukan penentuan wilayah yang akan dikenakan penelitian yang disebut populasi atau *univers*. Palte (Dalam Singarimbun dan Effendi, 1989:152) menyatakan bahwa :

Populasi atau *univers* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri cirinya akan diduga. Populasi dapat pula dibedakan antara populasi sampling dengan populasi sasaran. Sebagai misal, apabila kita mengambil rumah tangga sebagai sampel, sedangkan yang diteliti hanya anggota rumah tangga yang bekerja sebagai petani saja, maka seluruh rumah tangga dalam wilayah penelitian disebut populasi sampling sedangkan seluruh petani di wilayah penelitian disebut populasi sasaran.

Untuk penelitian ini maka populasinya adalah seluruh pegawai negeri di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat yang berjumlah 22 orang. Dari 22 orang tersebut 13 orang berasal dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kalisat dan 9 orang berasal dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Nasional Kecamatan Kalisat.

### **1.8.4 Teknik Penentuan Sampel**



ketetapan-ketetapan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan seorang penyelidik”.

Sebuah sampel haruslah dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elementer mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih dan besarnya peluang tersebut tidak boleh sama dengan nol (Singarimbun dan Effendi, 1989).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel secara sensus, yaitu pengambilan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Sebagaimana pendapat Arikunto (1989:107) bahwa, “Penelitian populasi dilakukan apabila ingin melihat semua liku-liku yang ada pada populasi. Oleh sebab itu subyek meliputi semua yang ada dalam populasi, maka disebut sensus”.

Jadi seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat kabupaten Jember dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 22 orang.

### **1.5 Teknik Pengumpulan Data**

Data menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia data adalah keterangan atau informasi yang benar dan nyata. Jadi data dalam penelitian ini merupakan keterangan atau informasi yang benar dan nyata yang digunakan untuk keperluan penelitian. Sedangkan menurut Sudjana (1992:84) data adalah “Keterangan atau ilustrasi mengenai sesuatu hal bisa berbentuk kategori atau bisa berbentuk bilangan”.

Selanjutnya Umar (1998:99) membedakan data menurut sumbernya menjadi dua, yaitu :

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh dari sumber yang pertama individu atau perorangan.
2. Data sekunder, merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut.

Untuk penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Selanjutnya untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa teknik antara lain:

#### **a. Teknik Observasi**

Merupakan teknik pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang akan diselidiki. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1989:16) adalah sebagai berikut, " Metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistem fenomena-fenomena yang akan diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung".

#### **b. Teknik interview**

Interview atau wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Hadi (1995:192) yaitu :

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadapan langsung secara fisik , yang satu dapat melihat yang lain, mendengar dengan telinganya sendiri tampaknya merupakan pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial.

Untuk penelitian ini wawancara dilakukan dengan para pegawai yang mempunyai data dan informasi yang diperlukan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini.

#### **c. Teknik Kuesioner**

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis (kuesioner) yang harus diisi oleh responden seperti yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat (1991:87) yaitu :

Koesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal atau sesuatu bidang. Dengan demikian Kuesioner adalah daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden atau orang-orang yang menjawab.

Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan pada 22 orang responden dengan latar belakang instansi yang berbeda yakni 9 orang pegawai yang berasal dari Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat dan 13 orang pegawai yang berasal dari departemen pendidikan dan Kebudayaan Nasional Kecamatan Kalisat.

#### **d. Teknik Dokumentasi**

Teknik dokumentasi merupakan cara untuk mendapatkan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen atau surat-surat yang telah tersedia,

yang digunakan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh dari observasi.

Menurut Koenjtaraningrat (1986:161) dikemukakan bahwa, "Pada umumnya data yang tercantum dalam berbagai dokumen itu merupakan satu satunya alat untuk mempelajari masalah-masalah tertentu antara lain karena tidak dapat diobservasi lagi dan tidak dapat diingat lagi".

#### 1.8.6 Teknik Analisis Data

Apabila data telah terkumpul maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis dimana metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang disajikan. Dalam analisis data dapat dilakukan melalui analisis data kualitatif dan analisa data kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Koentjaraningrat ( 1997 : 26 ) bahwa, " Sesungguhnya analisis data dibedakan menjadi dua macam yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Perbedaannya tergantung dari sifat data yang dikumpulkan si peneliti.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penulis ini adalah teknik analisa data kuantitatif atau analisis statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis korelasi. Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2001:123) yakni, "Data mentah yang dikumpulkan dideskripsikan sehingga mudah untuk dipahami oleh pembaca". Sedangkan analisis korelasi adalah pengujian hubungan, berdasarkan hipotesis di depan maka pengujian hubungan untuk penelitian ini adalah menguji hubungan sikap dengan produktivitas pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

Untuk pengujian hubungan maka peneliti menggunakan korelasi *rank spearman* ( $r_s$ ) atau *rank corelation coefisien*, dengan alasan bahwa  $r_s$  merupakan ukuran asosiasi yang menuntut dua atau lebih variabel sekurang kurangnya diukur dengan skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu -individu dapat dirangking dalam dua rangkaian berturut turut (Siegel,1997 ). Sedangkan formulasi korelasi rank spearman sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N} \quad (\text{Siegel, 1997: 253})$$

Keterangan :

rs = koefisien korelasi

N = jumlah responden

di = perbandingan dari masing –masing perubah

Formulasi tersebut dipergunakan apabila terdapat rank kembar yang tidak begitu banyak. Tetapi apabila rank kembarnya banyak maka formuasi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - di^2}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad (\text{Siegel, 1997:256})$$

dimana:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \quad (\text{Siegel, 1997:257})$$

selanjutnya untuk mencari Tx dan Ty dapat digunakan rumus :

$$\sum Tx = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum Ty = \frac{t^3 - t}{12} \quad (\text{Siegel, 1997 :256})$$

Keterangan :

Tx = faktor korelasi untuk rank kembar pada variabel X

Ty = faktor korelasi untuk rank kembar pada variabel Y

t = jumlah variasi nilai kembar ( banyaknya observasi yang berangka sama pada suatu rangking )

Untuk membuktikan tingkat keyakinan dari hasil korelasinya maka dalam analisis yang menggunakan sampel lebih dari sepuluh ( $N > 10$ ) digunakan uji t-test sebagai berikut :

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

Langkah terakhir dari analisis Rank Spearman adalah penggunaan pengujian taraf kepercayaan atau taraf signifikansi. Taraf signifikansi yang penulis tetapkan adalah 0,95% atau taraf kepercayaan 95% dengan batas kesalahan sebesar 5% yang artinya kemungkinan keputusan yang dibuat salah sebesar 0,05 % dengan keputusan yang dibuat benar 0,95 %.

Setelah diperoleh hasil hitung analisis di atas, maka untuk menyimpulkan uji hipotesis yang telah penulis rumuskan adalah beberapa ketentuan sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima apabila nilai hitung (nilai t-test) lebih besar daripada nilai harga tabel.
2. Hipotesis ditolak bila nilai hitung (nilai t-test) lebih kecil daripada nilai atau harga tabel, berarti tidak terdapat pengaruh antara dua variabel.

Untuk mengetahui harga korelasi maka Syani (1995:131) menyajikan tabel interpretasi harga korelasi sebagai berikut :

Besarnya Harga Korelasi	Interpretasi
0,900 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
0,500 sampai dengan 0,600	Tinggi
0,700 sampai dengan 0,800	Sedang
0,300 sampai dengan 0,400	Rendah
0,100 sampai dengan 0,200	Sangat rendah
0,000	Tidak berkorelasi

Untuk memudahkan analisis kriteria tinggi atau rendah, menurut Waluyo (1989:50) dapat menggunakan nilai skor jawaban responden terhadap masing-masing variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

Skor 0-20% kategori sangat rendah  
Skor 21-40% kategori rendah  
Skor 41-60% kategori sedang  
Skor 61-80% kategori tinggi  
Skor 81-100% kategori sangat tinggi



## **BAB II DISKRIPSI DAERAH PENELITIAN**

### **2.1 Pengantar**

Diskripsi daerah penelitian merupakan gambaran umum dan obyek yang akan diteliti dalam penelitian ilmiah, sebagai sumber data primer atau skunder penyusunan skripsi. Demikian juga situasi dan kondisi Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember sebagai obyek penelitian akan dijelaskan dan digambarkan tentang keadaannya untuk mempertegas dan memperjelas dalam mendukung keakuratan tersebut.

### **2.2 Keadaan Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

Untuk memperjelas penulis akan memberikan gambaran tentang keadaan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember.

1. Daftar nama dan jabatan pegawai;
2. Keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan;
3. Keadaan pegawai berdasarkan golongan dan pangkat.

#### **2.2.1 Daftar Nama dan Jabatan Pegawai**

Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember berjumlah 22 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Cabang Dinas, 4 orang pengawas TK/SD, 6 orang koordinator pelaksana, 1 orang bendahara, 1 orang pembuat daftar gaji, 8 orang staff dan 1 orang pembantu umum. Dari ke-22 orang tersebut, 9 orang dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kalisat dan 13 orang berlatar belakang dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember.

Adapun keadaannya dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3 Daftar Nama, Golongan, Jabatan, serta Asal Instansi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember tahun 2003**

No	Nama	Golongan	Jabatan	Asal Instansi Sebelum Otoda
1.	Drs. Surachman	III C	Kepala Cabang	Departemen P&K Kec. Kalisat
2.	H. Suharjono, Spd	III C	Korlak ketenagaan	Departemen P&K kec. Kalisat
3.	H. Suwarno	III B	Staff Korlak Ketenagaan	Departemen P&K kec. Kalisat
4.	H. Ilyas	II D	Staf korlak ketenagaan	Departemen P&K kec. Kalisat
5.	Anita Yusika Rini, Spd	III C	Staf korlak ketenagaan	Departemen P&K kec. Kalisat
6.	Heni Rupiayati	III B	Korlak Pendas	Departemen P&K kec. Kalisat
7.	Soegiono	II B	Staff Pendas	Departemen P&K kec. Kalisat
8.	Hendrik Santoso	II D	Staff Pendas	Departemen P&K kec. Kalisat
9.	M. Misdjo, Ssos	III C	Korlak TU	Departemen P&K kec. Kalisat
10.	Jumadin	II B	Staff Korlak TU	Departemen P&K kec. Kalisat
11.	Lis yuningsih	III B	Staff Korlak TU	Departemen P&K kec. Kalisat
12.	Fadli, Spd	III C	Korlak Perlengkapan	Departemen P&K kec. Kalisat

13.	Busa'i	II C	Bendahara	Departemen P&K kec. Kalisat
14.	Drs. H. Johar Arifin	IV A	Pengawas TK/SD	Dinas P&K Kec. Kalisat
15.	M. Arpun, Spd	IV A	Pengawas TK/SD	Dinas P&K Kec. Kalisat
16.	Drs. Mustofa, SH. Mpd	III C	Pengawas TK/SD	Dinas P&K Kec. Kalisat
17.	Ahmad, Spd	III D	Pengawas TK/SD	Dinas P&K Kec. Kalisat
18.	Astono, Spd	III B	Korlak binmudrabud	Dinas P&K Kec. Kalisat
19.	Satemo, Spd	III C	Korlak Dikmas	Dinas P&K Kec. Kalisat
20.	Ariadi	II D	Staff korlak Ketenagaan	Dinas P&K Kec. Kalisat
21.	Sri Rahayu	II B	Pembuat Daftar Gaji	Dinas P&K Kec. Kalisat
22.	Asgar	I B	Pembantu Umum	Dinas P&K Kec. Kalisat

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

### 2.2.2. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

**Tabel 4. Daftar Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember Tahun 2003**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sarjana	11
2.	Diploma	2
3.	SMU/SMK/SPG	5
4.	SMP	3
5.	SD	1
Jumlah		22

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah tingkat pendidikan terbesar adalah sarjana yakni 11 orang, sedangkan urutan kedua adalah pendidikan SMU/SMK/SPG sebanyak 5 orang, urutan ketiga adalah pendidikan SMP sebanyak 3 orang dan urutan keempat yakni Diploma 2 orang, dan urutan terakhir adalah SD sebanyak 1 orang.

### 2.2.3. Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

**Tabel 5. Daftar Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember Tahun 2003**

No	Golongan	Jumlah
1.	I A- ID	1
2.	II A- IID	7
3.	III A- III D	12
4.	IV A- IVD	2
Jumlah		22

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pegawai adalah golongan III (54%) sedangkan urutan kedua yakni golongan II (31%) kemudian golongan IV (9%) dan golongan I (4%).

#### 2.2.4 Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat

Penulis skripsi ini untuk mengetahui sikap kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. Sikap kerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari kehadiran maupun absensi disetiap hari kerja. Adapun absensi pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 6. Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Bulan Januari- Juni 2003**

No	Bulan	Bagian	Absensi				Prosentase (%)			
			TK	S	I	C	TK	S	I	C
1.	Januari	Korlak Tata Usaha	1	-	-	-	4,5	-	-	-
		Pengawas TK/SD	-	2	-	-	-	9,0	-	-
		Korlak Pendidikan	-	-	-	2	-	-	-	9,0
		Korlak Ketenagaan	-	-	3	-	-	-	13,6	-
		Korlak Perlengkapan	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Pend. Masy.	-	1	-	-	-	4,5	-	-
		Korlak Mudarabud	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	Pebruari	Korlak Tata Usaha	-	-	-	-	-	-	-	-
		Pengawas TK/SD	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Pendidikan	-	2	-	-	-	-	9,6	-
		Korlak Ketenagaan	1	-	-	-	-	4,5	-	-
		Korlak Perlengkapan	-	-	-	-	2	-	-	9,0
		Korlak Pend. Masy.	-	-	1	-	-	-	-	-
		Korlak Mudarabud	-	-	3	-	-	-	13,6	-
3.	Maret	Korlak Tata Usaha	-	-	-	-	-	-	-	-
		Pengawas TK/SD	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Pendidikan	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Ketenagaan	-	-	2	-	-	-	9,0	-
		Korlak Perlengkapan	1	-	-	-	4,5	-	-	-
		Korlak Pend. Masy.	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Mudarabud	-	-	-	1	-	-	-	4,5
4.	April	Korlak Tata Usaha	-	-	-	-	-	-	-	-
		Pengawas TK/SD	-	-	3	-	-	-	13,6	-
		Korlak Pendidikan	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Ketenagaan	-	2	-	-	-	9,0	-	-
		Korlak Perlengkapan	-	-	-	2	-	-	-	9,0
		Korlak Pend. Masy.	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Mudarabud	1	-	-	-	4,5	-	-	-

5.	Mei	Korlak Tata Usaha	-	-	-	-	-	-	-	
		Pengawas TK/SD	-	-	-	-	-	-	-	
		Korlak Pendidikan	-	-	-	-	-	-	-	
		Korlak Ketenagaan	-	2	-	-	-	9,0	-	
		Korlak Perlengkapan	-	-	3	-	-	-	13,6	
		Korlak Pend. Masy.	-	-	-	-	-	-	-	
		Korlak Mudarabud	-	-	-	2	-	-	-	9,0
6.	Juni	Korlak Tata Usaha	-	-	-	2	-	-	-	9,0
		Pengawas TK/SD	1	-	-	-	4,5	-	-	-
		Korlak Pendidikan	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Ketenagaan	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Perlengkapan	-	1	-	-	-	4,5	-	-
		Korlak Pend. Masy.	-	-	-	-	-	-	-	-
		Korlak Mudarabud	-	-	2	-	-	-	-	9,0

Sumber: Data Sekunder, Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat, 2003

Dari tabel diatas dapat diambil prosentase rata-rata untuk yang tidak masuk tanpa keterangan (TK) adalah sebanyak 1,0% perbulan, sakit (S) adalah 2,8%, izin (I) adalah 2,0% sedangkan yang cuti (C) sebanyak 2,6%. Dari prosentase ini dapat diambil rata-rata prosentase absensi sebesar 2,1%, tingkat absensi sebesar 2,1% tergolong rendah, hal ini sesuai dengan pendapat Flippo (1995:145) bahwa "tingkat absensi tertinggi yang bisa ditolerir adalah hanya sampai 3% saja, sedangkan selebihnya tidak dapat ditolerir." Berdasarkan batasan tersebut maka tingkat absensi di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember tergolong rendah karena dibawah standart yang ditentukan.

Adapun tentang ketentuan absensi dilingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember adalah apabila pegawai tidak masuk karena sakit maka harus disertai surat keterangan dokter, bila tidak masuk karena izin maupun tanpa keterangan paling lama 3 hari, bila lebih dari 3 hari maka atau hari ke 4 pegawai tersebut belum masuk kerja maka dapat ditegur secara lisan, bila dalam jangka 1 minggu belum menghadap maka ditegur dengan surat keterangan yang pertama dari Kepala Cabang, jika dalam waktu 1 minggu masih belum menghadap maka diberi surat peringatan ke 2 dari Kepala Cabang, jika pegawai tersebut tidak masuk kerja berturut-turut dua setengah bulan maka gaji pegawai yang bersangkutan dinonaktifkan, dan jika pegawai tersebut tidak masuk kerja berturut-turut selama 6 bulan maka pegawai yang bersangkutan dipecat dengan tidak hormat.

### **2.3 Struktur Organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

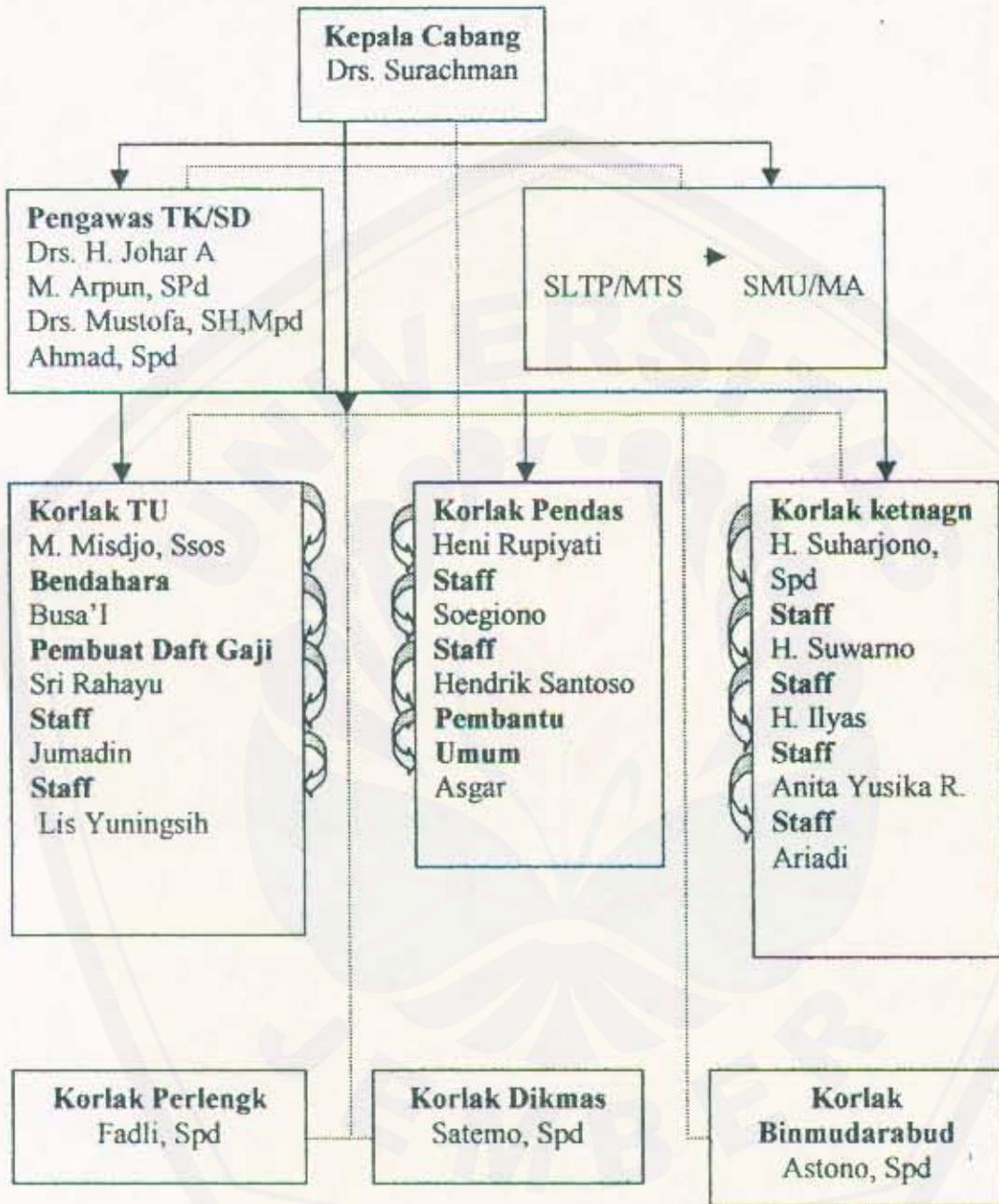
Struktur Organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember terdiri dari:

1. Kepala Cabang Dinas Pendidikan;
2. Pengawas TK/SD;
3. Koordinator pelaksana Pendidikan Dasar;
4. Koordinator pelaksana Ketenagaan;
5. Koordinator pelaksana Perlengkapan;
6. Koordinator pelaksana Pendidikan Masyarakat;
7. Koordinator pelaksana Pemuda Olah Raga dan Kebudayaan;
8. Koordinator pelaksana TU.

Lebih jelasnya struktur organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember di gambarkan dalam bagan berikut:



**STRUKTUR ORGANISASI  
CABANG DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KALISAT**



*Keterangan:*

- = garis komando
- = garis koordinasi
- = garis perintah pelaksanaan

### 2.3.1 Penjelasan Susunan Organisasi

Tugas dan fungsi masing-masing kordinator pelaksana di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember adalah berdasarkan Perda no.76 tahun 2000 tentang susunan organisasi dan tata kerja Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember sebagai berikut:

1. Kepala Cabang Dinas
  - a. Menyusun rencana dan program tahunan Kantor Dinas Pendidikan;
  - b. Menyusun rencana pengurusan dan pembinaan TK/SD, Wajib belajar (wajar), pembinaan generasi muda, pendidikan masyarakat, keolah ragaan dan pengembangan kebudayaan;
  - c. Menyusun rencana kebutuhan pegawai, anggaran dan perlengkapan serta sarana dan prasarana fisik lainnya yang menunjang pengurusan dan pembinaan TK/SD, Wajib belajar, pembinaan generasi muda, pendidikan masyarakat, keolahragaan dan pengembangan kebudayaan dan lingkungan Kecamatan Kalisat;
  - d. Menyusun laporan Kantor Cabang Dinas Pendidikan.
2. Pengawas TK/SD
  - a. Menyusun rencana kerja tahunan yang menjadi tanggung jawabnya;
  - b. Mengendalikan termasuk membimbing pelaksanaan kurikulum TK/SD yang meliputi metode penyajian dan penggunaan alat bantu pengajaran agar berlangsung sesuai ketentuan yang berlaku;
  - c. Mengendalikan tenaga teknis TK/SD termasuk pengadaan TK/SD dan Wajib belajar serta menjaga kualitas sarana sekolah agar memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku;
  - d. Menilai hasil pelaksanaan kurikulum;
  - e. Menilai kemanfaatan sarana TK/SD;
  - f. Menyampaikan hasil laporan, hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat;
3. Korlak Tata Usaha
  - a. Menyusun program tahunan korlak;

- b. Memantau, mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan dan pemanfaatan anggaran rutin yang diterima SD/TK dan Cabang Dinas;
  - c. Melakukan pencatatan dan pengarsipan dokumen atau bukti penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang;
  - d. Mempersiapkan laporan periodik tentang pengeluaran keuangan;
  - e. Mencatat, mengelola dan menganalisis data hasil monitoring pelaksanaan anggaran keuangan untuk TK/SD;
  - f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Cabang Dinas.
4. Korlak Pendidikan
- a. Menyusun program tahunan korlak;
  - b. Membantu pelaksanaan pemetaan dan perizinan lembaga pendidikan dan kebudayaan;
  - c. Mengumpulkan, mengadakan survei, mengolah dan menyajikan data yang menyangkut pendidikan dalam sekolah, pendidikan luar sekolah, pemuda, olah raga dan kebudayaan, kepramukaan, UKS dan perpustakaan sekolah;
  - d. Menghimpun dan menyusun dokumentasi peraturan perundang-undangan penyelenggaraan TK/SD;
  - e. Mempersiapkan dan menyebarluaskan pedoman dan petunjuk pelaksanaan pengelolaan perpustakaan sekolah;
  - f. Mengusulkan rencana penetapan dan pendirian TK,SD dan Sekolah dasar luar biasa.
5. Korlak Ketenagaan
- a. Menyusun program tahunan korlak;
  - b. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian;
  - c. Membantu penataan pegawai;
  - d. Membantu urusan kesejahteraan pegawai;
  - e. Mempersiapkan usulan mutasi tenaga fungsional;
  - f. Menganalisa data kepala sekolah, guru dan penjaga sekolah.

#### 6. Korlak Perlengkapan

- a. Menyusun program tahunan korlak;
- b. Melakukan inventarisasi barang yang meliputi gedung, mebel air, peralatan teknis/ alat peraga, mobilitas dan pembukuan milik Cabang Dinas, TK dan SD;
- c. Mengumpulkan, mengelola dan pengisian data-data inventarisasi barang yang meliputi gedung, mebel air, peralatan teknis/alat peraga, mobilitas dan pembukuan.
- d. Menyusun statistik perlengkapan;
- e. Mengadakan perencanaan, pengembangan, dan pembangunan gedung perkantoran TK dan SD;
- f. Membuat analisis kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan pada TK, SD, sekolah luar biasa dan kegiatan wajib belajar,

#### 7. Korlak Pendidikan Masyarakat

- a. Menyusun rencana kerja tahunan yang menjadi tanggung jawabnya;
- b. Mengendalikan termasuk membimbing pelaksanaan kurikulum pendidikan masyarakat yang meliputi metode penyajian dan penggunaan alat bantu pengajaran agar berlangsung sesuai ketentuan yang berlaku;
- c. Mengendalikan termasuk membimbing tenaga teknis;
- d. Mengendalikan termasuk pengadaan sarana pendidikan masyarakat;
- e. Menilai hasil pelaksanaan kurikulum pendidikan masyarakat;
- f. Menilai kemanfaatan sarana pendidikan masyarakat.

#### 8. Korlak Pemuda Olah Raga dan Kebudayaan

- a. Menyusun rencana program kerja tahunan yang menjadi tanggung jawabnya;
- b. Mengendalikan termasuk membimbing tenaga teknis keolah ragaan masyarakat;
- c. Mengendalikan termasuk pengadaan, penggunaan dan pemeliharaan sarana keolahragaan;
- d. Menilai hasil pelaksanaan kegiatan keolahragaan;

- e. Menilai pemanfaatan sarana keolahragaan;
- f. Menilai efisiensi dan efektivitas hasil kegiatan keolahragaan.

### **2.3.2 Kedudukann, Tugas pokok, Fungsi dan Kewenangan Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

Kedudukan, tugas pokok, fungsi dan kewenangan Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember adalah berdasarkan Perda No. 76 tahun 2000 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat sebagai berikut:

#### **1. Kedudukan Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat**

Kedudukan Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat sesuai pasal 28 Perda No. 76 tahun 2000, yakni:

- a. Cabang Dinas Pendidikan mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat;
- b. Cabang Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang kepala cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

#### **2. Tugas pokok Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat**

Tugas pokok Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat sesuai pasal 29 Perda No. 76 tahun 2000 yakni:

Cabang Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyelenggaraan pendidikan yang meliputi anak dini usia, TK, SD, Pemuda, olah raga dan kebudayaan di Kecamatan.

#### **3. Fungsi Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat**

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 peraturan Daerah ini, Dinas Pendidikan mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan kebijakan dan pengendalian bidang pendidikan, pemuda, olahraga dan kebudayaan;
- b. Memberikan pembinaan dan membantu perizinan, penutupan, penegerian dan akreditasi di bidang pendidikan dan kebudayaan;
- c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

#### **4. Kewenangan Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat**

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana pasal 30 tersebut diatas, Cabang Dinas mempunyai kewenangan:

- a. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan pendidikan TK, SD dan pendidikan masyarakat;
- b. Melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan TK/SD dan pendidikan masyarakat;
- c. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan pendidikan, pemuda, olahraga dan kebudayaan;
- d. Menyelenggarakan pemetaan/ zoning, pencarian, pemanfaatan, pemindahan, sistem pengamanan dan kepemilikan benda cagar budaya;
- e. Penetapan kebijakan untuk mendukung kebijakan pendidikan daerah;
- f. Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan peningkatan mutu terhadap tenaga teknis dan non teknis;
- g. Melaksanakan usulan perizinan, penegerian, penutupan dan akreditasi pada TK dan SD;
- h. Melaksanakan usulan promosi mutasi, pemensiunan dan penghargaan tenaga tehnis dan non tehnis;
- i. Penyelenggaraan dan pengawasan pelaksanaan seluruh peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, pemuda, olahraga dan kebudayaan.

#### **2.4 Keadaan Umum Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

Kantor merupakan tempat atau gedung yang berfungsi mengurus suatu pekerjaan. Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat merupakan tempat untuk mengurus segala urusan bidang kependidikan di kecamatan kalisat Kabupaten Jember.

Untuk menggambar secara umum kondisi Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember maka berikut disajikan data-data tentang kondisi kantor secara fisik yaitu:

##### **1. Letak Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember terletak di desa Ajung, tepatnya di jalan Dr. Wahidin No. 99 Kalisat.

## 2. Luas tanah, Luas Bangunan serta Ruang Kerja

Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat mempunyai luas tanah 540m<sup>2</sup> Dengan luas bangunan kurang lebih 190 m<sup>2</sup> yang terdiri dari 8 ruang, Yakni:

- a. Ruang Kepala Cabang;
- b. Ruang Korlak Tata Usaha;
- c. Ruang Korlak Pendidikan Dasar;
- d. Ruang Korlak Ketenagaan;
- e. Ruang korlak Perlengkapan, Pendidikan masyarakat dan Pemuda Olahraga dan Kebudayaan;
- f. Ruang Pengawas TK/SD;
- g. Ruang Gudang;
- h. Musholla.

### 2.4.1. Jumlah Sekolah, Murid, dan Guru yang dikelola oleh Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

Sekolah-sekolah yang dikelola oleh Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember pada tahun ajaran 2002/2003 meliputi seluruh sekolah yang tersebar di 12 Desa, yakni: Gumuk Sari, Sumber Jeruk, Glagahwero, Kalisat, Ajung, Gambiran, Plalangan, Sumber Ketempa,, Patempuran, Sukoreno, Sumber Kalong, Sebanen.

Sedangkan jumlah sekolah, jumlah siswa dan jumlah yang ditangani oleh Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 7.1 Jumlah Sekolah, Tahun Ajaran 2002/2003 kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

Sekolah	Negeri	Swasta	Jumlah
TK	-	11	11
SD	49	1	50
Jumlah Sekolah	49	12	61

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat

**Tabel 7.2 Jumlah Siswa Tahun Ajaran 2002/2003 Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

Siswa	Negeri	Swasta	Jumlah
TK	-	650	650
SD	7574	153	7727
Jumlah Siswa	7574	803	8377

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat

**Tabel 7.3 Jumlah Guru di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

Guru	Negeri	Swasta	Jumlah
TK	-	35	35
SD	481	19	500
Jumlah Guru	481	54	535

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat

Dari tabel yang disajikan diatas dapat diketahui bahwa jumlah total sekolah baik negeri atau swasta adalah 61, jumlah siswa adalah 8377 sedangkan jumlah guru adalah 535. dari data ini menyajikan perbandingan rata-rata untuk jumlah sekolah dengan jumlah siswa dan jumlah siswa dengan jumlah guru:

1. Untuk jumlah sekolah dan jumlah siswa maka perbandingannya adalah  $61: 8377 = 1: 137$  artinya suatu sekolah rata-rata untuk 137 siswa;
2. Untuk jumlah siswa dan jumlah guru perbandingannya adalah  $8377: 535 = 15: 1$  artinya 1 guru rata-rata mengajar 15 siswa.

### **BAB III**

#### **PENYAJIAN DATA PENELITIAN**

##### **3.1 Pengantar**

Data-data yang telah terkumpul harus disajikan secara teratur dan sistematis sesuai dengan variabel penelitian agar kegiatan analisis menjadi lebih mudah. Penyajian data yang sering kali dipakai menurut Sudjana (1996:14) ialah tabel atau daftar dan grafik diagram. Berdasarkan pendapat tersebut maka data-data yang telah terkumpul dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang mendasari kerangka analisis penelitian yaitu:

1. Variabel bebas (x) yaitu Sikap Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat;
2. Variabel terikat (y) yaitu Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

##### **3.2 Variabel Bebas (x) Yaitu Sikap Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat meliputi indikator:**

1. Kepuasan Kerja;
2. Keterlibatan Kerja;
3. Komitmen Organisasi.

Agar mengerti lebih jelas gambaran masing-masing indikator tersebut maka berikut ini diuraikan satu persatu data yang diperoleh peneliti dilapangan berdasarkan skor yang ada.

##### **3.2.1 Kepuasan Kerja**

item dari kepuasan kerja antara lain:

1. Kerja secara mental menantang;
2. Ganjaran yang pantas;
3. Kondisi kerja yang mendukung;
4. Rekan sekerja yang mendukung.

**Tabel 8. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja**

No Resp	Item				Total Skor
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	2	2	3	1	8
3	3	2	3	3	11
4	3	3	3	3	12
5	2	4	4	4	14
6	4	4	5	3	16
7	3	5	2	5	15
8	2	3	3	4	12
9	5	4	4	4	17
10	5	2	5	2	15
11	4	2	2	4	12
12	3	4	4	4	15
13	5	3	3	3	16
14	4	3	1	5	20
15	4	2	1	2	9
16	3	3	3	3	18
17	2	5	4	4	16
18	3	4	3	3	17
19	3	3	5	2	17
20	5	3	4	3	15
21	3	1	3	4	16
22	2	3	2	4	17

Sumber : Data Primer ( Diolah, 2003)

Indikator kepuasan kerja mempunyai 4 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 20 dan skor terendah 4. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi kepuasan kerja dari variabel sikap kerja adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Jumlah Kelas

Hadi, (1989: 212)

$$= \frac{20 - 4}{5}$$

$$= 3,2$$

$$= 3$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

**Tabel 9. Frekuensi Kategori Jawaban Responden untuk Indikator Kepuasan Kerja**

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
4 – 6	Sangat Negatif	-	0%
7 – 9	Negatif	2	9,09%
10 – 12	Netral	4	18,18%
13 – 15	Positif	5	22,73%
16 - 20	Sangat Positif	11	50%
		22	100%

Sumber : Data Primer (Diolah,2003)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator kepuasan kerja untuk kategori negatif adalah 9,09%, untuk kategori netral adalah 18,18%, untuk kategori positif adalah 22,73%, sedangkan untuk kategori sangat positif adalah sebesar 50%.

### 3.2.2 Keterlibatan Kerja

item dari indikator keterlibatan kerja adalah:

1. Perasaan suka terhadap pekerjaan yang ia tekuni;
2. Keaktifan dalam menjalankan pekerjaan;
3. Pentingnya prestasi kerja terhadap masa depan karir.

Tabel 10. Data Total Skor dari Indikator Keterlibatan Kerja

No Resp	Item			Total Skor
	1	2	3	
1	4	3	3	10
2	4	3	4	11
3	5	5	5	15
4	4	3	3	10
5	4	4	4	12
6	3	4	3	10
7	5	4	4	13
8	4	5	4	13
9	5	5	5	15
10	4	3	3	10
11	3	3	4	10
12	4	3	3	10
13	5	3	5	13
14	5	5	4	14
15	5	5	5	15
16	3	3	4	10
17	5	4	4	13
18	4	4	3	11
19	5	4	5	14
20	4	4	3	11
21	4	5	5	14
22	5	3	3	11

Sumber : Data Primer (Diolah,2003)

Indikator keterlibatan kerja mempunyai 3 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 15 dan skor terendah 3. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi keterlibatan kerja dari variabel sikap kerja adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

(Hadi, 1989:212)

$$= \frac{15 - 3}{5}$$

$$= 2,4$$

$$= 2$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

**Tabel 11. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator keterlibatan kerja**

Skor	Kategori	Frekuensi	prosentase
3 - 4	Sangat Negatif	-	0%
5 - 6	Negatif	-	0%
7 - 8	Netral	-	0%
9 - 10	Positif	7	31,8%
11 - 15	Sangat Positif	15	68,18%
		22	100%

Sumber: Data Primer (Diolah,2003)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator keterlibatan, untuk kategori positif adalah 31,8%, sedangkan untuk kategori sangat positif adalah 68,18%.

### 3.2.3 Komitmen Organisasi

Item dari indikator komitmen organisasi adalah:

1. Dukungan terhadap kegiatan yang diselenggarakan oleh kantor;
2. Harus loyal dalam berorganisasi.

**Tabel 12. Data total skor jawaban responden terhadap indikator komitmen organisasi**

No Resp	Item		Total Skor
	1	2	
1	4	4	8
2	3	2	5
3	4	4	8
4	5	4	9
5	3	5	8
6	3	3	6
7	4	4	8
8	4	4	8
9	4	4	8
10	5	4	9
11	5	3	8
12	3	2	5
13	5	5	10
14	5	5	10
15	4	5	9
16	5	3	8
17	4	4	8
18	4	5	9
19	3	4	7
20	5	4	9
21	5	5	10
22	4	4	8

Sumber: Data Primer (diolah,2003)

Indikator komitmen organisasi mempunyai 2 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 10 dan skor terendah 2; adapun pembagian kelas interval untuk

mengetahui frekuensi dari indikator komitmen organisasi dari variabel Sikap Kerja adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Nilai Tertinggi - Nilai Terendah

Jumlah Kelas

$$= \frac{10 - 2}{5}$$

(Hadi, 1989:212)

5

$$= 1,6$$

$$= 2$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

**Tabel 13. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator komitmen organisasi**

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
3 - 4	Sangat Negatif	-	0%
5 - 6	Negatif	3	13,6%
7 - 8	Netral	11	50%
9 - 10	Positif	8	36,36%
11 - 12	Sangat Positif	-	-
		22	100%

Sumber: Data Primer (Diolah,2003)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator komitmen organisasi, untuk kategori negative adalah 13,6%, untuk kategori netral adalah 50%, sedangkan untuk kategori positif adalah 36,36%.

**Tabel 14. Data total skor jawaban responden terhadap variabel x yaitu Sikap Kerja**

No Resp	Item			Total skor
	1	2	3	
1	20	15	8	43
2	8	11	5	23
3	11	15	8	34
4	12	10	9	31
5	14	12	8	34
6	16	10	6	32
7	15	13	8	36
8	12	13	8	33
9	17	15	8	40
10	15	10	9	34
11	12	10	8	30
12	15	10	5	30
13	16	13	10	39
14	20	14	10	44
15	9	15	9	33
16	18	10	8	36
17	16	13	8	37
18	17	11	9	37
19	17	14	7	38
20	15	10	9	35
21	16	12	10	40
22	17	11	8	36

Sumber: Data Primer (Diolah, 2003)

Variabel sikap kerja mempunyai 9 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 45 dan skor terendah 9. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi variabel sikap kerja adalah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Jumlah Kelas

( Hadi, 1989:212)

$$= \frac{45 - 9}{5}$$

5

$$= 7,2$$

$$= 7$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

**Tabel 15. Frekuensi kategori jawaban responden untuk variabel sikap kerja**

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
9 – 15	Sangat Negatif	-	0%
16 – 22	Negatif	-	0%
23 – 29	Netral	1	4,5%
30 – 36	Positif	13	59,09%
37 - 45	Sangat Positif	8	36,36%
		22	100%

Sumber: Data Primer (Diolah,2003)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel sikap kerja, untuk kategori netral adalah 4,5%, untuk kategori positif adalah 59,09%, sedangkan untuk kategori sangat positif adalah 36,36%.

### 3.2 Variabel Terikat (y) yaitu Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat

Indikator dari Variabel Produktivitas Kerja Pegawai:

1. Efektivitas Kerja Pegawai;
2. Efisiensi Kerja Pegawai.

#### 3.3.1 Efektivitas Kerja Pegawai

item dari indikator efektivitas kerja adalah:

1. Kuantitas Kerja;
2. Kualitas Kerja.



**Tabel 16. Data Total Skor Jawaban Responden terhadap indikator Efektivitas Kerja**

No Resp	Item		Total Skor
	1	2	
1	5	5	10
2	5	4	9
3	5	5	10
4	4	3	7
5	4	4	8
6	3	5	8
7	4	3	7
8	4	4	8
9	5	4	9
10	4	5	9
11	3	4	7
12	4	4	8
13	5	5	10
14	4	5	9
15	5	4	9
16	5	4	9
17	4	4	8
18	4	5	9
19	5	5	10
20	5	4	9
21	5	5	10
22	5	4	9

Sumber : Data Primer (Diolah,2003)

Data yang telah disajikan dalam tabel tersebut diatas selanjutnya dimasukkan dalam tabel frekuensi jawaban sehingga efektivitas kerja pegawai lebih jelas.

Indikator efektivitas kerja mempunyai 2 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 10 dan skor terendah 2. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi efektivitas kerja dari variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}$$

$$\text{Jumlah Kelas}$$

Hadi, (1989: 212)

$$= \frac{10 - 2}{5}$$

$$= 1,6$$

$$= 2$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

**Tabel 17. Frekuensi Kategori Jawaban Responden untuk Indikator Efektifitas Kerja**

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
3 - 4	Sangat Rendah	-	0%
5 - 6	Rendah	-	0%
7 - 8	Sedang	8	36,36%
9 - 10	Tinggi	14	63,63%
11 - 12	Sangat Tinggi	-	0%
		22	100%

Sumber : Data Primer (Diolah, 2003)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator efektivitas kerja untuk kategori sedang adalah 36,36%, sedangkan untuk kategori tinggi adalah 63,63%.

### 3.3.2 Efisiensi Kerja

Item dari efisiensi kerja:

1. Penggunaan cara yang paling mudah, artinya tidak banyak memerlukan pikiran;
2. Penggunaan cara yang paling ringan, artinya tidak banyak memerlukan tenaga;
3. penggunaan cara yang paling cepat, artinya tidak lama karena memakan banyak waktu;
4. Penggunaan cara yang paling dekat, artinya tidak jauh jaraknya dan menghamburkan ruang kerja;
5. Penggunaan cara yang paling murah, artinya tidak mahal akibat terlampau boros penggunaan bendanya.

Tabel 18. Data Total Skor Jawaban Responden terhadap indikator Efisiensi Kerja

No Resp	Item					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	5	4	21
2	2	3	2	2	1	10
3	3	3	4	3	4	17
4	3	3	2	3	3	14
5	4	3	4	4	3	18
6	3	3	3	2	3	14
7	3	3	3	2	3	14
8	4	4	3	2	3	16
9	5	5	3	3	3	19
10	3	3	3	3	2	14
11	3	4	5	2	3	17
12	3	2	2	2	2	11
13	4	4	3	4	4	19
14	4	4	3	2	3	16
15	3	2	2	3	3	13
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	3	19
18	3	2	4	3	3	15
19	5	5	4	3	3	20
20	3	4	4	3	4	18
21	3	5	3	2	4	17
22	4	2	3	2	4	15

Sumber Data: (Diolah,2003)

Indikator efisiensi kerja mempunyai 5 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 25 dan skor terendah 5. Adapun pembagian kelas, interval untuk mengetahui frekuensi efisiensi kerja dari variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Jumlah Kelas

Hadi, (1989: 212)

$$= \frac{25 - 5}{5}$$

5

$$= 4$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

**Tabel 19. Frekuensi Kategori Jawaban Responden untuk Indikator Efisiensi Kerja**

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
5 – 8	Sangat Rendah	-	0%
9 – 12	Rendah	2	9,09%
13 - 16	Sedang	10	45,45%
17 – 20	Tinggi	9	40,90%
21 - 25	Sangat Tinggi	1	4,5%
		22	100%

Sumber : Data Primer (Diolah,2003)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk indikator efisiensi kerja dengan kategori rendah adalah 9,09%, kategori sedang adalah 45,45%, untuk kategori tinggi adalah 40,90%, sedang untuk kategori sangat tinggi adalah 4,5%.

Tabel 20. Data Total Skor untuk Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No Resp	Item		Total Skor
	1	2	
1	10	21	31
2	9	10	19
3	10	17	27
4	7	14	21
5	8	18	26
6	8	14	22
7	7	14	21
8	8	16	24
9	9	19	28
10	9	14	23
11	7	17	24
12	8	11	19
13	10	19	29
14	9	16	25
15	9	13	22
16	9	15	24
17	8	19	27
18	9	15	24
19	10	20	30
20	9	18	27
21	10	17	27
22	9	15	24

Sumber : Data Primer (Diolah,2003)

Variabel produktivitas kerja mempunyai 7 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 35 dan skor terendah 7. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi dari variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Jumlah Kelas

Hadi, (1989: 212)

$$= \frac{35 - 7}{5}$$

5

$$= 5,6$$

$$= 6$$

**Tabel 21. Frekuensi Kategori Jawaban Responden untuk Variabel Produktivitas Kerja**

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
7 – 12	Sangat Rendah	-	0%
13 – 18	Rendah	-	0%
19 - 24	Sedang	12	54,54%
25 – 30	Tinggi	9	40,90%
31 - 36	Sangat Tinggi	1	4,5%
		22	100%

**Sumber : Data Primer (Diolah,2003)**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja yakni 12 responden atau 54,54%, tingkat produktivitasnya sedang dan juga 9 orang responden atau 40,90%, tingkat produktivitas tinggi, sedangkan untuk kategori sangat tinggi adalah 4,5 % atau 1 responden.

## BAB IV

### ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

#### 4.1 Pengantar

Analisis dan interpretasi data merupakan suatu rangkaian kegiatan yang diperlukan untuk memecahkan persoalan atau permasalahan penelitian juga digunakan untuk pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan.

Terkait dengan penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan data kuantitatif yang terkumpul dari jawaban responden kemudian menggunakan analisis korelasi untuk menguji ada tidaknya hubungan menggunakan uji korelasi Rank Spearman atau Rank Correlation Coefisien.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang jawaban data kuantitatif yang terkumpul dari responden sehingga data mentah yang terkumpul mudah dipahami oleh pembaca. Analisis deskriptif dimulai dengan mendeskripsikan masing-masing variabel yakni Sikap Kerja Pegawai dan Produktivitas Kerja Pegawai.

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada masing-masing variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Prosentase Jawaban Responden} = \frac{\sum \text{Skor Data}}{\sum \text{Skor Kriteria}} \quad (\text{Sugiyono, 2001:81})$$

Selanjutnya, untuk memudahkan penginterpretasian data, penulis membuat kriteria skor jawaban responden terhadap masing-masing indikator penelitian sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Waluyo (1989:50) dengan kriteria sebagai berikut

- Skor 0 – 20% Kategori Sangat Rendah
- Skor 21 – 40% Kategori Rendah
- Skor 41 – 60% Kategori Sedang
- Skor 61 – 80% Kategori Tinggi
- Skor 81 – 100% Kategori Sangat Tinggi

Dari ketentuan diatas maka untuk variabel sikap kerja berlaku ketentuan:

Skor 0 – 20% Kategori Sangat Negatif

Skor 21 – 40% Kategori Negatif

Skor 41 – 60% Kategori Netral

Skor 61 – 80% Kategori Positif

Skor 81 – 100% Kategori Sangat Positif

Berikut ini disajikan prosentase jawaban responden tentang variabel Sikap Kerja dan Produktivitas Kerja yaitu:

**Tabel 22. Prosentase jawaban responden tentang sikap kerja**

No	Indikator	Prosentase	Rata-rata
1.	Kepuasan Kerja	$\frac{328}{440} = 0,75$	
2.	Keterlibatan Kerja	$\frac{267}{330} = 0,80$	$\frac{2,35}{3} = 0,78$
3.	Komitmen Organisasi	$\frac{178}{220} = 0,80$	

**Sumber: Data Primer (Diolah,2003)**

Dari tabel diatas diketahui prosentase kepuasan kerja adalah 0,75 termasuk kategori tinggi, ini berarti pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Prosentase keterlibatan kerja adalah 0,80 termasuk kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan atau pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan pada komitmen organisasi prosentasenya 0,80 yang termasuk kategori tinggi, ini berarti pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat mempunyai sikap positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Setelah ketiga indikator tersebut dirata-rata yang mencerminkan variabel sikap kerja maka diperoleh prosentase sebesar 0,78 termasuk kategori tinggi, ini berarti para pegawai mempunyai sikap kerja yang

positif dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta terhadap lingkungan kerja mereka.

Selanjutnya, dibawah ini disajikan prosentase jawaban responden tentang variabel Produktivitas Kerja Pegawai yaitu:

**Tabel 23. Prosentase jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja pegawai**

No	Indikator	Prosentase	Rata-rata
1.	Efektivitas Kerja	$\frac{191}{220} = 0,87$	$\frac{1,52}{2} = 0,76$
2.	Efisiensi Kerja	$\frac{356}{550} = 0,65$	

Sumber: Data Primer (Diolah,2003)

Dari tabel diatas diketahui prosentase efektivitas kerja adalah 0,87 termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan pada efisiensi kerja persentasinya adalah 0,65 juga termasuk kategori tinggi. Sedangkan prosentase rata-rata untuk variabel produktivitas kerja diperoleh prosentase sebesar 0,76 termasuk kategori tinggi. Ini berarti para pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat dapat bekerja secara efektif dan efisien.

#### 4.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel x yakni Sikap Kerja dengan variabel y yakni Produktivitas Kerja Pegawai. Analisis korelasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah uji korelasi Rank Spearman. Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh dalam perhitungan korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

1. Penentuan nilai rank;
2. Membuat data yang didalamnya terdapat  $d_i, d_i^2$ ;
3. Mencari  $T_x$  dan  $T_y$ ;
4. Untuk mengetahui hubungan positif antar variabel, digunakan rumus rs dengan terlebih dahulu mencari  $T_x, T_y, x^2, y^2$ ;
5. Oleh karena  $N > 10$ , maka agar dapat dibuktikan adanya hubungan yang signifikan maka hasil korelasi  $r_s$  diuji kembali dengan t-test. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tabel kritis dari distribusi T.

jika hasil t-test > tabel kritis maka ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel data yang diperoleh berkaitan dengan variabel penelitian.

Dibawah ini akan disajikan tabel kerja untuk mencari hubungan antara variabel x dan y.

**Tabel 24. Tabel kerja variabel x dan y**

No.	x	y	Rx	Ry	di	di <sup>2</sup>
1	43	31	21	22	-1	1
2	23	19	1	1,5	-0,5	0
3	37	27	15,5	16,5	-1	1
4	31	21	4	3,5	0,5	0,25
5	37	26	15,5	14	1,5	2,25
6	36	22	13	5	8	64
7	30	21	2,5	3,5	-1	1
8	34	24	9	9	0	0
9	44	28	22	19	3	9
10	33	23	6,5	6	0,5	0,25
11	34	24	9	9	0	0
12	32	19	5	1,5	3,5	12,25
13	40	29	19,5	20	-0,5	0,25
14	36	25	13	12,5	0,5	0,25
15	30	22	2,5	5	-2,5	6,25
16	34	24	9	9	0	0
17	38	27	17	16,5	0,5	0,25
18	35	24	11	9	7	49
19	39	30	18	21	-3	9
20	40	27	19,5	16,5	3	9
21	36	27	13	16,5	-3,5	12,25
22	33	24	6,5	9	-2,5	6,25
$\Sigma$	775				0	183,5

Sumber: Data Primer (Diolah,2003)

Dari tabel kerja tersebut diketahui:

$$N = 22$$

$$\sum di^2 = 183,5$$

Rank kembar yang terdapat dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

tx	2,5	t=2	ty	1,5	t=2
	6,5	t=2		3,5	t=2
	9	t=3		9	t=5
	13	t=3		12,5	t=2
	15,5	t=2		16,5	t=4
	19,5	t=2			

Karena terdapat rank kembar yang relatif banyak maka menggunakan rumus untuk menghitung rs sebagai berikut:

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Untuk mencari  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

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

Untuk mengetahui Tx dan Ty dapat dicari dengan rumus:

$$\sum Tx = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Berdasarkan rumus diatas diperoleh:

$$\sum x^2 = \frac{22^3 - 22}{12} - \left( \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} \right)$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{10626}{12} - (0,5 + 0,5 + 2 + 2 + 0,5 + 0,5) \\
&= 885,5 - 6 \\
&= 879,5 \\
\sum y^2 &= \frac{22^3 - 22}{12} - \left( \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} \right) \\
&= \frac{10626}{12} - (0,5 + 0,5 + 10 + 0,5 + 5) \\
&= 885,5 - 16,5 \\
&= 869
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diatas diketahui:

$$N = 22$$

$$\sum di^2 = 183,5$$

$$\sum x^2 = 879,5$$

$$\sum y^2 = 869$$

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara sikap kerja dengan produktivitas kerja pegawai di gunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \\
&= \frac{879,5 + 869 - 183,5}{2\sqrt{(879,5)(869)}} \\
&= \frac{1748,5 - 183,5}{2\sqrt{764285,5}} \\
&= \frac{1565}{2(874)} \\
&= \frac{1565}{178} = 0,895
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus  $r_s$  tersebut dapat diketahui nilai korelasinya 0,895 jika nilai korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel P jumlah  $N = 22$  dan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% maka  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel yaitu  $0,895 > 0,359$ . karena  $r_s$  hitung lebih besar dari nilai kritis tabel maka  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan antara Sikap Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.

Dengan  $r_s$  hitung sebesar 0,895 berdasarkan tabel interpretasi korelasi yang dikemukakan oleh Syani (1995:131) diketahui bahwa hubungan atau korelasi yang terjadi antara sikap dengan produktivitas kerja adalah sangat tinggi.

Untuk menguji signifikansi, diadakan pengujian dengan rumus t-test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t\text{-test} &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}} \\
 &= 0,895 \sqrt{\frac{22-2}{1-(0,895)^2}} \\
 &= 0,895 \sqrt{\frac{20}{1-(0,895)^2}} \\
 &= 0,895 \sqrt{\frac{20}{0,106}} \\
 &= 0,895 \sqrt{188,6} \\
 &= 0,895 (13,73) \\
 &= 12,27
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil t-test diatas yaitu 12,27 selanjutnya hasil t-hitung tersebut dibandingkan dengan t -tabel (Tabel B) dengan db =  $N - 2$  dan taraf signifikansi 95% yaitu sebesar 2,080.

Dari hasil tersebut diketahui bahwa hasil t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu  $12,27 > 2,080$ . dengan demikian  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan

antara Sikap Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat. Berdasarkan hasil perhitungan t-test diatas penulis menyimpulkan bahwa:

**“Ada hubungan yang signifikan antara Sikap Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat.”**

#### 4.4 Interpretasi Data

Interpretasi data merupakan pemberian kesan, pendapat atau pandangan teoritis terhadap data yang diperoleh. Interpretasi data digunakan untuk menunjukkan kesesuaian data yang diperoleh dari jawaban responden dengan kerangka teori yang dipakai sehingga akan dihasilkan suatu pemahaman yang mengarah pada bagaimana relevansi teori yang dipakai dengan data yang diperoleh dilapangan. Interpretasi data diperoleh dari hasil analisa data baik analisis deskriptif maupun analisis korelasi.

Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa:

1. Untuk variabel Sikap Kerja Pegawai diperoleh prosentase sebagai berikut:

- a. Prosentase dari indikator kepuasan kerja adalah sebesar 0,75 termasuk kategori tinggi, ini berarti dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka terkait dengan kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan yang dimiliki, kesesuaian gaji dengan beban kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung;
- b. Prosentase dari indikator keterlibatan kerja adalah 0,80 termasuk kategori tinggi, hal ini menandakan bahwa para pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat sangat kuat memihak pada pekerjaan yang ia lakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya;
- c. Prosentase dari indikator komitmen organisasi adalah 0,80 termasuk kategori tinggi, ini berarti pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat benar-benar memihak pada kepentingan dinas yang mempekerjakannya;

d. Sedangkan prosentase rata-rata untuk variabel Sikap Kerja Pegawai adalah sebesar 0,78 termasuk kategori tinggi, ini berarti para pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat mempunyai sikap yang positif dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta mempunyai sikap yang positif terhadap lingkungan kerja mereka.

2. Variabel Produktivitas Kerja Pegawai diperoleh prosentase sebagai berikut:

- a. Prosentase dari indikator efektifitas kerja adalah 0,87 termasuk kategori tinggi. Ini berarti kualitas maupun kuantitas serta waktu yang dilakukan pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh Dinas, sesuai dengan yang diharapkan masyarakat (pelanggan) serta dapat bekerja secara tepat, lengkap dan rapi;
- b. Prosentase dari indikator efisiensi kerja adalah 0,65 termasuk kategori tinggi, hal ini berarti para pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat dapat bekerja dengan metode kerja yang mudah, sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta mampu menggunakan biaya kantor dengan hemat;
- c. Prosentase rata-rata untuk variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat adalah sebesar 0,76 termasuk kategori tinggi, ini berarti para pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Untuk analisis korelasi di dapatkan hasil  $r_s$  hitung  $> r_s$  tabel ( $0,895 > 0,359$ ), ini berarti bahwa ada hubungan antara sikap dengan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat. Sedangkan dari uji signifikansi maka didapat  $t$ -hitung  $> t$ -tabel ( $12,27 > 2,080$ ). Ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antar sikap kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat. Dari uji korelasi ini berarti semakin positif sikap pegawai maka produktivitas kerja pegawai tersebut semakin tinggi, sebaliknya semakin negatif sikap pegawai terhadap pekerjaannya maka produktivitas kerja pegawai itu semakin menurun.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis terhadap data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

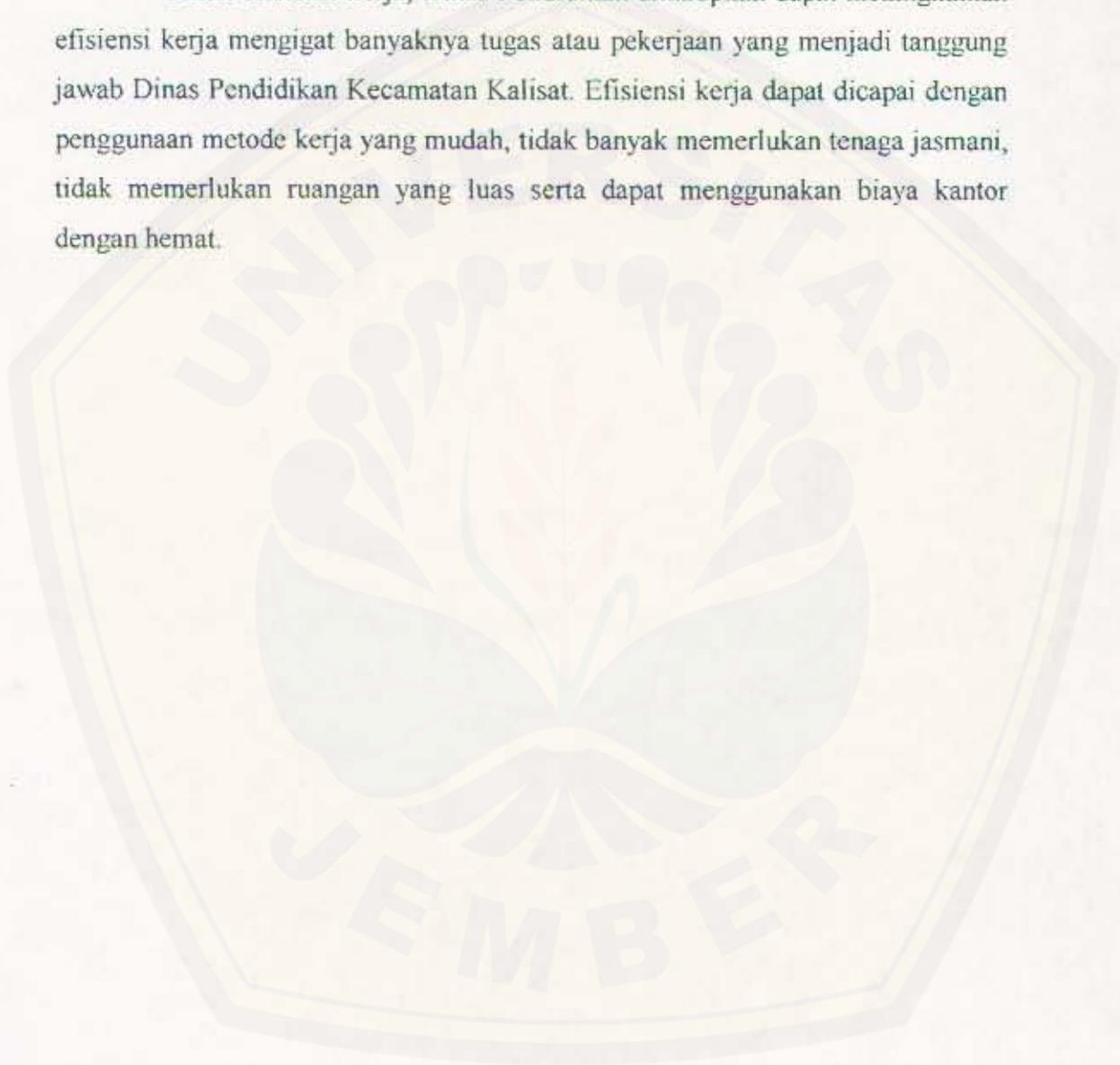
1. Para pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan rata-rata prosentase jawaban responden terhadap variabel sikap kerja sebesar 0,78 ini menunjukkan bahwa prosentase itu termasuk kriteria yang tinggi atau positif;
2. Tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat adalah tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan rata-rata jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja yang menunjukkan angka 0,76 yang termasuk kategori tinggi;
3. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel x dengan variabel y yang diperoleh angka 0,895. hasil perhitungan ini lebih besar dari harga kritis untuk alpha 5% atau dengan taraf kepercayaan 95% dengan  $N = 22$  yaitu 0,359. ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 0,895 > 0,359$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel x (sikap kerja) dengan variabel y (produktivitas kerja), untuk menguji signifikansi maka diperoleh hasil  $t\text{-hitung}$  sebesar 12,27 sedangkan  $t\text{-tabel}$  adalah 2,080 dengan  $df = 20$  dan alpha 5%, sehingga dari perhitungan tersebut perbandingannya  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $12,27 > 2,080$ . hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat

#### 5.2 Saran

Dari interpretasi data dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas pegawai adalah sebesar 0,76 ini menurut Dinas Pendidikan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai dari segi efektifitas maupun efisiensi kerja.

Dari segi efektivitas, para pegawai diharap dapat lebih meningkatkan kualitas kerja yang meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian kerja. Dan dari segi kuantitas, para pegawai diharap dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan serta dapat menyelesaikan tugas maupun pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Untuk efisiensi kerja, Dinas Pendidikan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja mengingat banyaknya tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat. Efisiensi kerja dapat dicapai dengan penggunaan metode kerja yang mudah, tidak banyak memerlukan tenaga jasmani, tidak memerlukan ruangan yang luas serta dapat menggunakan biaya kantor dengan hemat.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, Rukminto, Isbandi. 1994. *Psikologi Sosial Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo
- Anorogo, Panji dan Widiyati, Ninik. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara Alih Bahasa: Ir. Nunuk Adrian, MM
- Gie, The Liang. 1990. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Yayasan Ilmu dan Teknologi
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah Ekonomi*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Indrawijaya, Adam I. 2000 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algerindo
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 1994. Jakarta: Balai Pustaka
- Kartono, Kartini. 1994. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali Grafika Persada
- Koentjoroningrat. 1991. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia
- Mochdarsyah, Sinungan. 2000. *Apa dan Bagaimana Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari dan H.M. martini. 1990. *Administrasi Personalialia*. Jakarta: CV. Masagung
- Nasir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo Alih Bahasa: Hadyama Pujaatmaka
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

- Supranto, J. 1989. *Metodologi Research dan Aplikasinya dalam Research*. Jakarta: Gramedia
- Sudjana. 1992. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Siagian P. Sondang. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soepomo, Imama. 1990. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Tenaga Kerja*. Jakarta: Djambatan
- Syamsi, Ibnu. 1994. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syani Abdul. 1995. *Pengantar Statistik Non Parametik*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa Beta
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametik*. Jakarta: Gramedia. Alih Bahasa: Peter Hagul
- Steers, Richard, M. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Saptopadi
- Suit, Yusuf dan Almasdi: 1996. *Sikap Mental Dalam MSDM*.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Timpe, Dale, A. 1998. *Memotivasi Pegawai*. Inc. New York. Jakarta: Gramedia  
Alih Bahasa: A. Susanto Budidhanno

Westra, Pariatra. 1987. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Manajemen*. BPA Akademik Administrasi Negara

Wilson, Jess and Carol Heyel. 1987. *Handbook Of Modern Office Management And Administratif Service*. New York: Mc Grawhill inch

Sumber lain:

Perda No. 76 tahun 2000. *Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember*



## KUISIONER

Kepada  
Yth. Bapak / Ibu  
Pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan  
Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenankanlah diri saya untuk memperkenalkan diri :

Nama : Vantin Sugiarti  
Jurusan : Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Bersama ini saya mohon kesediaan dan bantuan Bapak / Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi daftar pertanyaan ini besar sekali artinya bagi saya dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi dengan judul :

### **HUBUNGAN SIKAP KERJA PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI**

**Dikantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember**

Semua jawaban dan identitas Bapak / Ibu akan saya jamin kerahasiaannya dan akan diperlakukan sama terhadap jawaban yang dinilai benar atau salah. Data tersebut semata-mata untuk bahan skripsi dan sama sekali tidak ada kaitannya dengan pelaksanaannya tugas Bapak / Ibu dalam menjawab pertanyaan ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Vantin sugiarti

**HUBUNGAN SIKAP KERJA PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CABANG DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN  
KALISAT KABUPATEN JEMBER**

Identitas Responden :

1. Nama :
2. Pendidikan Formal Terakhir :
3. Jabatan Dalam Dinas :
4. Asal Instansi Sebelum Otonomi Daerah :

Ketentuan Pengisian ;

Untuk poin A ( variabel sikap kerja ), dan poin B ( variabel produktivitas kerja )  
berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan  
melingkari salah satu jawaban yang tersedia.

Keterangan :

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Ragu-ragu atau Netral

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
	<b>A. Variabel Sikap Kerja</b>					
	<b>I. Kepuasan Kerja</b>					
1.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara untuk berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan dilakukan secara bebas.					
2.	Apakah gaji yang Bapak/Ibu/Saudara terima sesuai dengan beban kerja.					
3.	Apakah fasilitas (seperti lapangan olah raga, mushola, kamar mandi atau wc,dll) di kantor Bapak/Ibu/Saudara lengkap.					
4.	Apakah rekan sekerja Bapak/Ibu/Saudara ramah.					
	<b>II. Keterlibatan Kerja</b>					
1.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara sangat menyukai pekerjaan ini.					
2.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh cabang Dinas pendidikan.					
3.	Apakah prestasi kerja yang Bapak/Ibu/Saudara capai menentukan masa depan karir.					
	<b>III. Komitmen Organisasi</b>					
1.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara mendukung sepenuhnya kegiatan yang diadakan oleh cabang Dinas Pendidikan.					
2.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara harus loyal dalam berorganisasi.					

<b>B. VARIABEL PRODUKTIVITAS</b>					
<b>I. EFEKTIVITAS KERJA</b>					
1.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara rata-rata setiap hari kerja, ada tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan.				
2.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu melakukan cek ulang atas tugas/pekerjaan yang diselesaikan.				
<b>II. EFISIENSI KERJA</b>					
1.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam metode kerja yang ditetapkan oleh cabang dinas mudah.				
2.	Apakah setiap tugas/pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara lakukan perlu bantuan orang lain.				
3.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan oleh cabang dinas.				
4.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam melaksanakan tugas/pekerjaan senantiasa memperhatikan penghematan biaya.				
5.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam menyelesaikan tugas yang sifatnya berurutan letak pegawai yang satu dengan yang lain berdekatan secara fungsional.				



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121  
E-mail : lemlit\_unej@jember.telkom.net.id

Nomor : 443 /J25.3.1/PL.5/2003  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan  
Penelitian

23 April 2003

Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa  
Dan Perlindungan Masyarakat  
Pemerintah Kabupaten Jember  
di -

JEMBER.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 1772/J25.1.2/PL.5/2003 tanggal 21 April 2003, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : VANTIN SUGIARTI / 99-1028  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Jl. Diponegoro No. 10 Kalisat – Jember.  
Judul Penelitian : Hubungan Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember).  
Lokasi : Dinas Pendidikan, Kec. Kalisat, Kab. Jember.  
Lama Penelitian : 6 (enam) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Dr. Ir. T. Sutikto, MSc.  
NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS  
Jalan Letjen S Parman No 89 337853 Jember

Jember, 25 April 2003

Nomor : 0720-PL/436.46/2003.  
Sifat : Penting,  
Lampiran : 1 Bendel  
Perihal : Ijin Penelitian.

KEPADA  
YTH. SDR. KEPALA DIKNAS  
KABUPATEN JEMBER  
DI -  
JEMBER

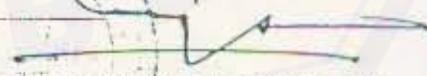
Memperhatikan surat Lembaga Penelitian Univ. Jember, tanggal 23 April 2003, Nomor : 443/J.25.3.1/PL.59/2003, Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas apabila tidak mengganggu kewenangan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan Instansi saudara, maka demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan Penelitian dimaksud dimunta kepada saudara untuk memberikan bantuan berupa data / keterangan seperlunya kepada :

Nama : VANTIN SUGIARTI / 99 - 1028  
Alamat : JL. DIPONEGORO NO. 10 KALISAT - JEMBER  
Pekerjaan : MHS. FAK. ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK/  
ILMU ADMINISTRASI NEGARA UNIVERSITAS  
JEMBER  
Keperluan : PENELITIAN DALAM RANGKA PENYUSUNAN  
SKRIPSI  
Judul : HUBUNGAN SKAP KERJA DENGAN PRODUK  
TIVITAS KERJA PEGAWAI ( SUATU STUDI DI  
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEC. KALISAT  
KAB. JEMBER ).  
Waktu : 02 MEI 2003 S/D 02 AGUSTUS 2003.

Demikian atas perhatian dan bantuannya disampaikan terima kasih.

KEPALA BAKESBANG DAN LINMAS  
PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER



Des. SUDJAK HIDAYAT, MNI  
Pembina Tk. I  
NIP. 510 063 004

Tembusa : Kepada Yth,

1. Sdr. Rektor Univ. Jember;
2. Sdr. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
CABANG DINAS PENDIDIKAN  
KECAMATAN KALISAT

JL. Dr. Wahidin No. 99 Telp. (0331) 591542  
KALISAT - JEMBER

SURAT KETERANGAN

670/185/436.318.10/2003

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Vantin Sugiarti  
Nim : 99-1028  
Status : Mahasiswa Fisip Unevirsitas Jember  
Alamat : Jl. Diponegoro no.10 Kalisat Jember

Telah melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat sejak bulan mei sampai dengan bulan juli 2003. dengan judul skripsi: "Hubungan Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai" (Suatu studi tentang hubungan sikap kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember), untuk keperluan pengurusan skripsi.

Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kalisat, 27 Oktober 2003

Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Kalisat



  
Drs. Surachman  
Nip. 130 867 170

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis  $r_s$  Koefisien Korelasi Ranking Spearman<sup>\*)</sup>

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.746
12	.506	.712
14	.456	.645
16	.425	.601
18	.399	.564
20	.377	.534
22	.359	.508
24	.343	.485
26	.329	.465
28	.317	.448
30	.306	.432

<sup>\*)</sup> Disadur dari Olds, E.G 1938. *Distributions of Sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist, 9, 133 - 148, dan dari Olds, E.G, 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist, 20, 117 - 118, dengan izin penulis dan penerbit.

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis  $t^1)$ 

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	630.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
60	1.226	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
$\infty$	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

<sup>1)</sup> Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.