

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUMBA TENGAH

Andrias Umbu Tuku Anabuni
Dosen Jurusan Manajemen
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
anabunian@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research aimed to investigate the factors influencing the employees working productivity at the Secretariat Division of West Sumba Regency. Some variables considered as the influencing factors toward the Employees Working Productivity (Y) in this study were the Leadership Style (X3), Working Motivation (X2) and Education and Training (X1). The samples were 60 employees taken from the population of 210 employees working as staff members at the Secretariat Division of West Sumba Regency. Using Multiple Linear Regression Analysis, the results of the study indicated that the Leadership Style (X3), Working Motivation (X2) and Education and Training (X1) influenced the Employees Working Productivity (Y) at the Secretariat Division West Sumba Regency, with coefficient determination was 25,9%, while the rest of 74,1% was contributed by other factors excluded in this study.

Keywords : *Education and Training, Working Motivation, Leadership Style, Employees Working Productivity*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan dukungan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil menjadi kunci utama tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kemampuan sumber daya manusia aparatur ini akan dipengaruhi oleh Pendidikan dan Latihan (Diklat) dan pengalaman kerja. Diklat mempunyai peran penting bagi peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil wajib mengikuti Diklat Prajabatan. Untuk meningkatkan kemampuan dalam mendukung pelaksanaan tugas, selain Diklat Prajabatan ada berbagai jenis diklat di dalam lingkungan organisasi

pemerintahan antara lain, Diklat Penjurangan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis serta workshop atau pelatihan-pelatihan serta bentuk lainnya seperti : Pelatihan kantor sendiri (PKS) yang dilakukan oleh unit kerja masing-masing.

Dalam hubungan dengan produktivitas kerja, Sedarmayanti (2001:15) lebih lanjut mengingatkan bahwa sumber daya manusia yang cakap, mampu dan trampil belum cukup menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja kedisiplinan serta motivasi kerjanya rendah. Mereka baru mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Mencermati pendapat diatas, terkandung makna bahwa penyelesaian pekerjaan serta optimal dan cepat dan tepat, pada waktunya sangat dipengaruhi oleh dukungan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, motivasi kerja, disiplin, mempunyai moral dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya sesuai uraian tugas (*job description*).

Kemampuan dan sikap mental yang diuraikan diatas akan dapat mendukung tugas berat pemerintahan dewasa ini sebagai konsekuensi dari perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan. Widodo (2001:30) mengemukakan bahwa paradigma penyelenggaraan pemerintahan telah terjadi pergeseran dari paradigma *Rule Government* menjadi *Good Governance*. Pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik (*public service*), dalam paradigma *Rule Government* senantiasa lebih menyadarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berbeda dengan paradigma *Good Governance*, dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik tidak semata-mata didasarkan pada pemerintahan (*Government*) atau Negara (*State*) saja, tetapi harus melibatkan seluruh elemen, baik didalam intern birokrasi maupun birokrasi publik (masyarakat).

Menyikapi perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana diuraikan diatas, menunjukkan betapa pentingnya dukungan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat pada waktunya. Hanya manusia seperti ini yang mampu menghargai waktu dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

Menurut Sinungan (2003:3) manusia yang dikehendaki oleh pembangunan Indonesia adalah manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian pada Tuhan, berbudi luhur, cakap bekerja dan trampil, percaya pada kemampuan diri sendiri,

mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan gairah dan optimistis.

Kemampuan dan sikap mental Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan pekejaannya dapat dilihat dari produktivitas kerjanya. Namun kecendrungan yang terjadi menunjukkan banyak pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan termasuk pada Sekretariat daerah (Setda) Kabupaten Sumba Tengah kurang menghargai waktu kerja, banyak pekerjaan yang tertunda artinya tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Terhadap kondisi seperti ini, Sinungan (2000:2) mengemukakan bahwa banyak kejadian disekitar kita betapa pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling dasar dari produktivitas kerja, banyak diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap mental seperti ini akan menimbulkan suasana kerja yang optimis apa lagi untuk menciptakan system kerja yang produktif disemua perangkat kerja yang ada. Banyak diantara pegawai/karyawan yang mengisi waktu dengan duduk-duduk mengobrol, menelpon atau ijin keluar kantor.

Kondisi yang digambarkan diatas, tentu saja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai/individu maupun organisasi. Sebagai salah satu unit di Setda Kabupaten Sumba Tengah, mempunyai tugas berat membantu Bupati dibidang piñata laksana administrasi kepegawaian mulai dari perencanaan, penerimaan/pengadaan pegawai, penempatan, pengembangan karier, mutasi, promosi dan sebagainya sampai dengan pensiun. Tugas berat ini membutuhkan dukungan Pegawai Negeri Sipil baik dari segi jumlah maupun mutu/kualitas. Dari segi jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Setda Kabupaten Sumba Tengah per 31 Juli 2013 berjumlah 210 orang. Dari jumlah 210 orang ini, 62 orang adalah Pejabat Struktural yakni 3 orang Asisten, 11 orang Kepala Bagian dan 39 orang Kepala Sub Bagian. Sehingga jumlah Staf Pelaksana adalah 210 orang. Termasuk Kepala Kantor Diklat 1 orang, Kasubag Tata Usaha 1 orang, Kepala Seksi 2 orang. Dan Kepala PDE (Elektro), Kepala kantor 1 orang, Kasubag Tata Usaha 1 orang, Kepala Seksi 3 orang.

Selain dari dukungan segi jumlah, faktor pengetahuan, ketrampilan, motivasi kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga diharapkan semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat pada waktunya demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam rangka tercapai tujuan organisasi tersebut, sesuai rencana strategis (Renstra) tahun 2012 menetapkan :

- **Visi** : Terwujudnya penatalaksanaan administrasi kepegawaian yang tepat aturan, tepat orang dan tepat waktunya
- **Misi** : (a). Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian; (b). Menerapkan manajemen kepegawaian yang terbuka; (c). Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan demi peningkatan profesionalisme pegawai melalui diklat formal, teknis fungsional dan diklat penjenjangan serta system magang; (d). Melaksanakan pembinaan aparatur dengan system *Reward and Punishment*.

Dengan rumusan visi dan misi diatas, diharapkan akan dapat memacu kinerja yang terwujud dalam produktivitas kerja pegawai demi peningkatan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian. Namun dalam kenyataannya hal ini masih belum optimal. Sering dijumpai banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, terdapat kekeliruan atau kesalahan dari produk yang dikerjakan oleh pegawai, banyak pegawai yang kurang menghargai waktu kerja menyebabkan pekerjaan yang tertunda penyelesaiannya. Akibatnya upaya mewujudkan pekerjaan yang tepat orang, tepat aturan atau tepat waktu belum sepenuhnya terpenuhi. Kondisi ini tidak terlepas juga dari faktor kepemimpinan para pejabat struktural khususnya pejabat eselon IV yang membawahi langsung para pegawai. Para pejabat struktural eselon IV yang memimpin dan membawahi langsung pegawai/stafnya perlu membuat uraian tugas (*Job Description*) sehingga akan dengan mudah mengarahkan, mengendalikan pekerjaan agar penyelesaiannya dilakukan dengan cepat dengan tepat waktu.

Dari uraian yang dikemukakan beberapa masalah yang dihadapi oleh pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah yakni kesejahteraan pegawai, kepastian masa depan, jabatan, iklim kerja atau suasana kerja, motivasi kerja pegawai rendah, gaji, kebersamaan, masalah diklat, jumlah pegawai, pengaturan kondisi kerja yang sehat. Dan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di Setda Kabupaten Sumba Tengah disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi antara lain pendidikan dan pelatihan, motivasi kinerja dan gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Variabel pada penelitian ini adalah Variabel Pendidikan dan Latihan (X1), Variabel Motivasi Kinerja (X2), Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dan Variabel Produktivitas Kinerja Pegawai (Y). Ringkasan hasil penelitian dirangkum sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan dan Latihan (X1)

Tabel 1
Capaian Indikator Pendidikan dan Latihan tentang
Pengetahuan Pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Pengetahuan/materi yang didapat						77,48%
1.1.Mengikuti Diklat dengan Tupoksi	10	13	25	3	15	60%
1.2.Visi dan misi dan tujuan bagian kepegawaian	14	40	12	-	-	80,60%
1.3.Bidang pekerjaan sesuai dengan tugas	19	34	12	1	-	81,81%
1.4.Penyelesaian kepentingan pekerjaan	11	37	18	-	-	77,87%
1.5. Sarana dan peralatan kerja	13	32	21	-	-	77,07%
1.6. Cara/prosedur/mechanisme kerja	23	39	4	-	-	85,75%
1.7. Kemampuan menggunakan sarana/peralatan kerja	20	22	24	-	-	78,78%

Sumber: Hasil Analisa Data, 2013

Berdasarkan data pada tabel 1, dikemukakan bahwa Pendidikan dan Latihan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel Pengetahuan dan materi yang didapat tergolong "baik" dengan capaian sub variabel sebesar 77,48%.

Hal ini menggambarkan bahwa Pendidikan dan Latihan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan orientasi pengetahuan/materi yang didapat dalam hal mengikuti

diklat sesuai dengan Tupoksi, Visi dan Misi dan Tujuan bagian kepegawaian, bidang pekerjaan sesuai dengan tugas, penyelesaian kepentingan pekerjaan, sarana dan peralatan kerja, cara/prosedur/mekanisme kerja, kemampuan menggunakan sarana/ peralatan kerja, tergolong "baik".

Tabel 2
Capaian Indikator Pendidikan dan Latihan tentang
Ketrampilan Pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Ketrampilan						77,57%
1.1. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan	19	33	14	-	-	81,51%
1.2. Bekerja sama	14	44	7	-	1	81,21%
1.3. Pendidikan penjenjangan	16	12	11	2	25	57,27 %
1.4. Selalu dituntut untuk menguasai pengetahuan	25	27	13	1	-	83,03 %
1.5. Selalu diwajibkan tunduk pada peraturan	31	28	7	-	-	87,27 %
1.6. Berusaha mengembangkan diri	23	26	16	-	1	81,21 %
1.7. Diklat yang diikuti relavan dengan bidang tugas	14	26	16	3	7	71,21 %

Sumber: Hasil Analisa Data, 2013

Berdasarkan data pada tabel 2, dikemukakan bahwa Pendidikan dan Latihan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel Ketrampilan yang didapat tergolong "baik" dengan capaian sub variabel sebesar 77,57 %.

Hal ini menggambarkan bahwa Pendidikan dan Latihan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan Ketrampilan yang didapat dalam hal kesanggupan menyelesaikan pekerjaan, bekerja sama, pendidikan penjenjangan, selalu dituntut untuk menguasai pengetahuan, selalu diwajibkan tunduk pada peraturan, berusaha mengembangkan diri, Diklat yang diikuti relavan dengan bidang tugas tergolong "baik".

2. Variabel Motivasi Kinerja (X2)

Tabel 3
Capaian Indikator tentang Motivasi Kinerja Pegawai
pada Setda Kabupaten Sumba Tengah

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Semangat Dalam Bekerja						70,77%
1.1. Disiplin	23	28	15	-	-	82,42 %
1.2. Tidak Menunda-nunda Pekerjaan	20	33	12	1	-	81,81%
1.3. Melakukan Pekerjaan lebih cepat/tepat	13	36	16	1	-	78,48 %
1.4. Keharmonisan dalam lingkungan kerja	8	41	17	-	-	77,27 %
1.5. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh harapan	24	32	10	-	-	12,00%
1.6. Melaksanakan pekerjaan lebih berprestasi	22	33	11	-	-	83,33 %
1.7. Berupaya melaksanakan pekerjaan sesuai tugas tanpa di perintah	14	23	10	8	11	66,36 %
1.8. Menyelesaikan pekerjaan setelah jam kantor	15	34	17	-	-	79,39%
1.9. Melaporkan Penyelesaian Pekerjaan	8	25	30	2	1	37,21%
10. Selalu dimotivasi pemimpin dalam menyelesaikan Tugas	10	31	25	-	-	75,45%

Sumber: Hasil Analisa Data ,2013

Berdasarkan data pada tabel 3, dikemukakan bahwa Motivasi Kinerja pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel Semangat dalam Bekerja yang didapat tergolong "baik" dengan capaian sub variabel sebesar 70,77 %.

Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi Kinerja pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan orientasi Semangat dalam bekerja dalam hal disiplin, tidak menunda-nunda pekerjaan, melakukan pekerjaan lebih cepat/tepat, keharmonisan dalam lingkungan kerja, melaksanakan pekerjaan dengan penuh harapan, melaksanakan pekerjaan lebih berprestasi, berupaya melaksanakan pekerjaan sesuai tugas tanpa di perintah, menyelesaikan pekerjaan setelah jam kantor, melaporkan penyelesaian pekerjaan, selalu dimotivasi pemimpin dalam menyelesaikan tugas tergolong "baik".

Tabel 4
Capaian Indikator Tentang Motivasi Kinerja Pegawai
pada Setda Kabupaten Sumba Tengah

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Harapan Dalam Bekerja						73,62%
1.1. Mengemukakan pokok-pokok pikiran dalam pertemuan	8	37	20	1	-	75,75 %
1.2. Berusaha mengungguli teman-teman	9	30	23	2	2	72,72%
1.3. Merasa termotivasi dalam pembagian tugas	5	17	25	8	11	59,09 %
1.4. Menerima kritik	11	24	22	5	4	70 %
1.5. Selalu berusaha mengemukakan ide-ide baru	31	22	13	-	-	85,45%
1.6. Sering di promosi	7	31	24	1	3	71,51 %
1.7. Selalu mendapat kenaikan pangkat	7	15	22	3	19	56,36 %
1.8. Melaksanakan pekerjaan penuh harapan	6	11	10	2	37	43,93%
1.9. Mengevaluasi Pekerjaan	21	-	-	3	6	35,45%
1.10. Pengambilan Keputusan	18	20	22	2	4	73,93%

Sumber: Hasil Analisa Data , 2013

Berdasarkan data pada tabel 4, dikemukakan bahwa Motivasi Kinerja pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel Harapan Dalam Bekerja yang didapat tergolong “baik” dengan capaian sub variabel sebesar 73,62 %.

Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi Kinerja pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan Orientasi Harapan dalam bekerja dalam hal, mengemukakan pokok-pokok pikiran dalam pertemuan, berusaha mengungguli teman-teman, merasa termotivasi dalam pembagian tugas, menerima kritik, selalu berusaha mengemukakan ide-ide baru, sering di promosi, selalu mendapat kenaikan pangkat, melaksanakan pekerjaan penuh harapan, mengevaluasi pekerjaan, pengambilan keputusan tergolong “baik”

3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 5
Capaian Indikator-indikator Variabel Gaya Kepemimpinan
yang Berorientasi Hubungan Manusia

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Berorientasi Tugas						80,16%
1.1. Uraian Tugas	14	35	12	1	4	76,36%
1.2. Distribusi Pekerjaan	15	36	13	-	2	78,78%
1.3. Petunjuk/arahan	16	35	14	-	-	79,69%
1.4. Perhatian	19	33	14	-	-	81,51%
1.5. Hasil Pekerjaan	12	40	14	-	-	79,39%
1.6. Komunikasi	26	29	10	1	-	84,24%
1.7. Perhatian Terhadap Masalah	16	35	14	1	-	80%
1.8. Hubungan Kerja	34	18	13	1	-	85,75%
1.9. Memberi Pikiran/Saran	22	26	16	2	-	89,60%
1.10. Memahami Kesulitan	26	17	19	4	-	79,69%

Sumber: Hasil Analisa Data, 2013

Berdasarkan data pada tabel 5, dikemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel Berorientasi Tugas tergolong "baik" dengan capaian sub variabel sebesar 80,16%.

Hal ini menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan Orientasi Tugas dalam hal uraian tugas, distribusi pekerjaan, petunjuk/arahan, perhatian, hasil pekerjaan, komunikasi, perhatian terhadap masalah, hubungan kerja, hubungan kerja, memberi pikiran/saran dan memahami kesulitan tergolong "baik".

Tabel 6
Capaian Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan
yang Berorientasi Hubungan Manusia

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Berorientasi Hubungan Manusia						73,90%
1.1.Menciptakan suasana kerja yang sama	26	30	10	-	-	84,84%
1.2. Pekerjaan Berhasil sesuai Tugas	21	37	8	-	-	83,93%
1.3.Melakukan Kontrol/evaluasi	16	37	13	-	-	80,9%
1.4. Petunjuk/Arahan	18	29	19	-	-	79,69%
1.5. Memberi Penghargaan/Pujian	11	20	31	2	2	70,90%
1.6. Pembagian Tugas	13	22	29	1	1	73,63%
1.7. Sering Kerja Ekstra	10	21	29	4	1	69,96%
1.8. Pembagian Tugas/provesi	10	17	24	5	10	65,15%
1.9. Pembagian Tugas diluar Keahlian	10	20	26	5	8	68,48%
1.10. Pembagian Tugas lebih dari ketentuan	8	19	20	9	10	61,81%

Sumber: Hasil Analisa Data, 2013

Berdasarkan data pada tabel 6, dikemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel berorientasi Hubungan Manusia tergolong “baik” dengan capaian sub variabel sebesar 73,90%.

Hal ini menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan orientasi Hubungan Manusia dalam hal menciptakan suasana kerja yang sama, pekerjaan berhasil sesuai tugas, melakukan kontrol/evaluasi, petunjuk/arahan, memberi penghargaan/pujian, pembagian tugas, sering kerja ekstra, pembagian tugas/provesi, pembagian tugas diluar keahlian, pembagian tugas lebih dari ketentuan tergolong “baik”.

Tabel 7
Capaian Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan
yang Berorientasi Hasil yang efektif

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Berorientasi Hasil yang efektif						74,90%
1.1.Melaksanakan pekerjaan dengan baik bila diberikan beban lebih banyak	8	25	25	5	3	69,09%
1.2. Tujuan	9	24	19	6	8	66,06%
1.3. Pelaksanaan Program mampu meningkatkan hasil/tidak	14	35	16	1	-	78,78%
1.4. Selalu bekerja dengan teman sejawat	24	28	14	-	-	83,03%
1.5. Hasil yang dicapai	10	39	16	1	-	77,57 %

Sumber: Hasil Analisa Data,2013

Berdasarkan data pada tabel 7, dikemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel berorientasi Berorientasi Hasil Yang Efektif tergolong “baik” dengan capaian sub variabel sebesar 74,90%.

Hal ini menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan orientasi Hasil Yang Efektif dalam hal melaksanakan pekerjaan

dengan baik bila diberikan beban lebih banyak, tujuan, pelaksanaan program mampu meningkatkan hasil/tidak, selalu bekerja dengan teman sejawat, hasil yang dicapai tergolong "baik".

4. Variabel Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8
Capaian Indikator Variabel Produktivitas
Kinerja Pegawai pada Setda Sumba Tengah

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Kepuasan Kerja						78,68%
1.1.Melakukan Aktivitas/tugas setiap jam kerja	10	41	15	-	-	78,48%
1.2. Kemampuan tercermin dalam hasil kerja	16	36	14	-	-	80,60%
1.3. Mengatasi berbagai persoalan/permasalahan kerja yang dihadapi	8	41	16	1		76,96%

Sumber: Hasil Analisa Data, 2013

Berdasarkan data pada tabel 8, dikemukakan bahwa Produktivitas Kinerja Pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel berorientasi Kepuasan Kerja tergolong "baik" dengan capaian sub variabel sebesar 78,68%.

Hal ini menggambarkan bahwa Produktivitas Kinerja pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan orientasi Kepuasan Kerja yaitu melakukan aktivitas/tugas setiap jam kerja, kemampuan tercermin dalam hasil kerja, mengatasi berbagai persoalan/permasalahan kerja yang dihadapi tergolong "baik".

Tabel 9
Capaian Indikator Variabel Produktivitas
Kinerja Pegawai pada Setda Sumba Tengah

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Waktu Menyelesaikan Pekerjaan						80,45%
1.1.Kemampuan memanfaatkan saarana dan prasaran	15	31	19	-	1	77,87%
1.2. Mengutamakan mutu pelayanan sesuai Visi pegawai pada setda kabupaten Sumba Tengah	20	36	10	-	-	83,03%

Sumber: Hasil Analisa Data,2013

Berdasarkan data pada tabel 9, dikemukakan bahwa Produktivitas Kinerja Pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel berorientasi Waktu Menyelesaikan Pekerjaan tergolong "baik" dengan capaian sub variabel sebesar 80,45%.

Hal ini menggambarkan bahwa Produktivitas Kinerja pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan orientasi Waktu Menyelesaikan Pekerjaan yaitu kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana, mengutamakan mutu pelayanan sesuai Visi pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah tergolong "baik".

Tabel 10
Capaian Indikator Variabel Produktivitas
Kinerja Pegawai pada Setda Sumba Tengah

Variabel/ Indikator	Skor					Capaian Sub Variabel Indikator (%)
	5	4	3	2	1	
Kemampuan Kerja						81,35%
1.1.Pekerjaan dapat memberikan Kepuasan Kerja	19	24	23	-	-	78,78%
1.2. Penyelesaian pekerjaan sesuai harapan dan dapat memberikan kepuasan	24	31	11	-	-	83,93%

Sumber: Hasil Analisa Data,2013

Berdasarkan data pada tabel 10, dikemukakan bahwa Produktivitas Kinerja Pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan sub variabel berorientasi Kemampuan Kerja tergolong "baik" dengan capaian sub variabel sebesar 81,35%.

Hal ini menggambarkan bahwa Produktivitas Kinerja pada Setda Kabupaten Sumba Tengah dengan orientasi Kemampuan Kerja yaitu pekerjaan dapat memberikan kepuasan kerja, penyelesaian pekerjaan sesuai harapan dan dapat memberikan kepuasan tergolong "baik".

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kinerja dan Gaya Kepemimpinan pegawai pada bagian kepegawaian Setda Kabupaten Sumba Tengah, maka dapat disimpulkan hasil penelitiannya sebagai berikut:

1. Pendidikan pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah tergolong baik karena capaian indikator (77,52%). Hal ini dikarenakan karena variabel Pendidikan dan Latihan memang mempunyai pengaruh yang signifikan.
2. Motivasi kerja pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah tergolong baik karena capaian indikator (72,19%). Hal ini dikarenakan karena memang motivasi kerja mempunyai pengaruh, tetapi pengaruhnya tidak signifikan.
3. Gaya Kepemimpinan Pegawai pada Setda Kabupaten Sumba Tengah tergolong baik karena capaian indikator (76,46%). Hal ini dikarenakan karena variabel pendidikan dan latihan memang mempunyai pengaruh yang signifikan.

Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah sbb :

1. Dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada bagian kepegawaian Setda Kabupaten Sumba Tengah perlu sesering mungkin diadakan pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan bidang tugas.
2. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai di Setda Kabupaten Sumba Tengah diperlukan motivasi yang tumbuh dari dalam diri seorang pegawai sehingga akan memiliki semangat dan harapan dalam bekerja demi peningkatan produktivitas kerja.

3. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi tertentu disebut efektif sedangkan gaya yang tidak sesuai dengan situasi tertentu disebut tidak efektif. Jadi pembentukan gaya pemimpin berbeda dengan pembentukan intelektual atau kecerdasan atau ketrampilan dalam melakukan pekerjaan yang dapat dibentuk oleh berbagai pelatihan, pendidikan, pengalaman, umur dan lingkungan kerja. Pembentukan gaya kepemimpinan lebih banyak dibentuk oleh nilai, kebiasaan, tujuan, atau karakteristik organisasi, tata hubungan dan situasi, perubahan gaya kepemimpinan sangat tergantung pada kemauan pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan situasi.

DAFTAR RUJUKAN

- As,ad Mohammad. 2000. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberti.
- Davidson. Jeff. 2001. Manajemen Waktu, Yogyakarta: Andi.
- Faustino Cardoso Gomes. 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi Offset: Yogyakarta
- Gibson James L, Ivancevich John M dan Donnelly James H Jr. 1989, Organization. Terjemahan Organization dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa: Savitri, Soekrisno dan Agus Dharma, Jilid 2. Edisi kelima. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset
- Hasan, Iqbal, M, 2001. Pokok-Pokok Materi Statistic 1 (Statistic Deskripsi) Edisi II, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heresy, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1992. Manajemen Organization Behavior And Human Resources Usage, Terjemahan Manajemen Perilaku: Organisasi Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Indriyo Gitoudarmo 1993. Prinsip Dasar Manajemen dan Kepemimpinan, Indonesia, Bandung: Publishing House.
- Kartono, Kartini. 1982. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kerlinger, Fred N, Elazer J. Pedhazur. 1987. Foundation of Behavior Research, New York: Helt Renehard and Winston.
- Koontz, Harold, Cyril O' Donnell, Heinz Weihrich. 1989. Intisari Manajemen (Essentials of manajemen). Edisi keempat, Jakarta: Bina Aksara.
- Lateiner, Alfred R, H.E. Levine. 1971. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja Jakarta: Cemerlang.
- Mintorogo A. 1996. Kepemimpinan Dalam Organisasi, Jakarta: STIA-LAN Press.
- Munandar A, Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi

- Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pareek, Udak. 1991. Perilaku Organisasi Pedoma ke Arah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Ravianto. J. 1985. Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: Lemabaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 1983. Orgnaisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah . 2000. Produktivitas. Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 1999. Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Suit, Jusuf dan Ahmadi. 2000. Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Chalia Indonesia.
- Sunindhia. Y.W dan Widiyanti, Ninik. 1998. Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tambunan, Emil H. 1991, Kunci Sukses Dalam Manajemen dan Kepemimpinan, Indonesia, Bandung: Publising House.
- Ubaldi dan Andi. 1997, Denmark's Focus on Employee Motivation And Education Creates Ideal Call Centre Environment: Journal.
- Vincent Gaspersz dan Eston Fonay. 2003. Journal Ekonomi Rakyat ["http://www.Economirakyatorg.edisi20artikel10.htm"](http://www.Economirakyatorg.edisi20artikel10.htm).
- Widodo, Joko. 2001. Good Governance. Telaah dari dimensi. Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi, Pada Era Desentralisasi dan otonomi Daerah Surabaya: Insan Cendikia.