

## Pengaruh Kebijakan 5 (Lima) Hari Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Manggelewa

**Samsudin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompus  
Email : [daesamsoro@gmail.com](mailto:daesamsoro@gmail.com)

### Abstrak

Kebijakan 5 (Lima) Hari Kerja telah mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Manggelewa. Kebijakan memiliki hubungan yang erat dengan apa yang menjadi tanggung jawab. Kebijakan memberikan suatu dorongan kepada siapa yang memikul sebuah tanggung jawab tersebut, untuk melaksanakan sebuah kebijakan perlu loyalitas yang tinggi bagi siapa yang melaksanakannya. Tujuan dari sebuah kebijakan adalah untuk menciptakan para pekerja (pegawai) dalam pelayanannya pada masyarakat dapat merasa puas dan memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan sesuai dengan harapan. Kebijakan yang dapat dilaksanakan dengan baik dapat menumbuhkan kepuasan bagi pemangku kebijakan dan juga oleh pekerja (pegawai), sehingga akan memberikan berbagai manfaat seperti hubungan lembaga atau instansi dan para pegawai menjadi harmonis, memberikan dasar yang baik bagi kelancaran bekerja, dapat mendorong terciptanya loyalitas pekerja (pegawai) terhadap kebijakan dan diperoleh peningkatan kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan hasil analisa regresi linear sederhana dalam bentuk persamaan  $Y = 12,745 + 0,737 X$ . Interpretasi dari persamaan tersebut, apabila Kebijakan 5 hari kerja ditingkatkan satu skor maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,737 atau dengan kata lain bahwa semakin organisasi memperhatikan penerapan Kebijakan 5 hari kerja maka kepuasan pegawai/masyarakat terhadap jasa pelayanan pada Kantor Camat Manggelewa akan meningkat. Koefisien korelasi  $r = 0,752$  atau  $r = 75,2 \%$  menunjukkan hubungan yang positif antara variabel X (Kebijakan 5 hari kerja) dan Variabel Y (Kinerja pegawai). Hasil pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan sebesar 5 % (0,05) maka diperoleh  $t_{hitung} = 15,84 > t_{tabel} = 1,701$  ini memberikan gambaran bahwa hipotesa yang dikemukakan mengenai Kebijakan 5 hari kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa diterima.

**Kata kunci :** *Kebijakan lima hari kerja, kinerja pegawai*

### Abstract

The 5 (Five) Working Days Policy has affected the Employee Performance of the Manggelewa District Office. Policy has a close relationship with what is responsible. Policy provides an impetus to who bears a responsibility, to implement a policy requires high loyalty for those who carry it out. The purpose of a policy is to create workers (employees) in their service to society who can feel satisfied and give the best results in their work as expected. Policies that can be implemented properly can foster satisfaction for policy makers and also by workers (employees), so that they will provide various benefits such as harmonious relations between institutions or agencies and employees, provide a good basis for smooth work, can encourage the creation of employee loyalty ( employees) towards the policy and obtained an increase in performance. The type of research used is quantitative research with the results of simple linear regression analysis in the form of the equation  $Y = 12.745 + 0.737 X$ . Interpretation of this equation, if the 5 working day policy is increased by one score, employee performance will increase by 0.737 or in other words that the more organizational paying attention to the implementation of the 5 working day policy, employee / community satisfaction with services at the Manggelewa sub-district office will increase. The correlation coefficient  $r = 0.752$  or  $r = 75.2\%$  indicates a positive relationship between variable X (5 working days policy) and variable Y (employee performance). The results of hypothesis

testing with a significant level of 5% (0.05), it is obtained that  $t_{count} = 15.84 > t_{table} = 1.701$  illustrates that the hypothesis put forward regarding the 5 working day policy has an effect on employee performance at the Manggelewa District Head Office is accepted.

**Keywords:** *Five working day policy, employee performance*

## PENDAHULUAN

Dalam rangka efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pembangunan serta pelayanan pada masyarakat, baik pihak pemerintah maupun swasta tentu intensitas kerja mengalami perubahan, untuk itu pimpinan harus selalu memperhatikan perkembangan yang dialami oleh organisasi yang dipimpin. Untuk memenuhi harapan, maka pemerintah selaku pengambil kebijakan perlu memperhatikan untung ruginya sebuah kebijakan yang diambil sebagai pedoman kerja dan dapat dilaksanakan dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan.

Kebijakan memiliki hubungan yang erat dengan apa yang menjadi tanggung jawab. Kebijakan memberikan suatu dorongan kepada siapa yang memikul sebuah tanggung jawab tersebut, untuk melaksanakan sebuah kebijakan perlu loyalitas yang tinggi bagi siapa yang melaksanakannya. Dalam jangka panjang, ikatan seperti ini memungkinkan organisasi menjadi lebih maju dan dapat diberlakukan serta dipahami dengan seksama oleh pelaksana kebijakan, baik di lingkungan pemerintah maupun swasta.

Dengan memperhatikan dicabutnya Keputusan Bupati Dompu Nomor 267 Tahun 2010 tentang pelaksanaan 6 (enam) hari kerja dalam seminggu bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Dompu dan diberlakukan Keputusan Bupati Nomor 13 Tahun 2013 tentang penetapan pelaksanaan 5 (lima) hari kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Dompu tanggal 11 Januari 2013 dengan ketentuan serbagai berikut:

- a. Hari Senin sampai dengan kamis: Jam. 07.00-15.30 Wita dan waktu istirahat: Jam 12.00-13.00 Wita.
- b. Hari Jum`at: Jam 07.00-10.30 Wita dan istirahat: Jam 11.30-13.30 Wita.
- c. Kegiatan KRIDA/Olahraga hari Jum`at: Jam 06.30-07.30 Wita.

Hal ini berarti citra kebijakan yang akan dilaksanakan merupakan penilaian menyeluruh atas keunggulan suatu aturan yang diputuskan. Kebijakan digambarkan sebagai suatu pernyataan tentang sikap, hubungan yang dihasilkan dari perbandingan antara harapan dengan kinerja. Harapan pekerja atau pegawai dibentuk dan didasarkan oleh beberapa faktor, antara lain pengalaman masa lalu, pendapat teman, informasi dan janji (Assefaff,2009:173).

Tujuan dari sebuah kebijakan adalah untuk menciptakan para pekerja (pegawai) dalam pelayanannya pada masyarakat dapat merasa puas dan memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan sesuai dengan harapan.

Kebijakan yang dapat dilaksanakan dengan baik dapat menumbuhkan kepuasan bagi pemangku kebijakan dan juga oleh pekerja (pegawai), sehingga akan memberikan berbagai manfaat seperti hubungan lembaga atau instansi dan para pegawai menjadi harmonis, memberikan dasar yang baik bagi kelancaran bekerja, dapat mendorong terciptanya loyalitas pekerja (pegawai) terhadap kebijakan, membentuk rekomendasi dari mulut ke mulut yang menguntungkan lembaga atau instansi, reputasinya menjadi baik di mata pegawai dan diperoleh peningkatan kinerja.

Kepuasan pegawai atau pekerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara kebijakan dan kinerja (hasil) yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan (Kotler,2005:70). Kebijakan dipandang sebagai konsep multi dimensional yang melibatkan biaya, kemudahan sarana, aspek teknis dan interpersonal serta hasil akhir. Salah satu bentuk kebijakan bagi pegawai adalah kebijakan 5 hari kerja untuk dilaksanakan sesuai harapan dengan seefektif mungkin dan difungsikan untuk kelancaran dalam pekerjaan.

Kebijakan merupakan terjemahan dari kata *policy* yang berasal dari bahasa Inggris. Kata *policy* diartikan sebagai sebuah rencana kegiatan atau pernyataan mengenai tujuan-tujuan, yang diajukan atau diadopsi oleh suatu pemerintahan, partai politik, dan lain-lain.

Kebijakan juga diartikan sebagai pernyataan-pernyataan mengenai kontrak penjaminan atau pernyataan tertulis. Pengertian ini mengandung arti bahwa yang disebut kebijakan adalah mengenai suatu rencana, pernyataan tujuan, kontrak penjaminan dan pernyataan tertulis baik yang dikeluarkan oleh pemerintah, partai politik, dan lain-lain. Dengan demikian siapapun dapat terkait dalam suatu kebijakan.

James E. Anderson memberikan pengertian kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu. Pengertian ini memberikan pemahaman bahwa kebijakan dapat berasal dari seorang pelaku atau sekelompok pelaku yang berisi serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu. Kebijakan ini diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku dalam rangka memecahkan suatu masalah tertentu.

James E. Anderson secara lebih jelas menyatakan bahwa yang dimaksud kebijakan adalah kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Pengertian ini, menurutnya, berimplikasi:

- (a). bahwa kebijakan selalu mempunyai tujuan tertentu atau merupakan tindakan yang berorientasi pada tujuan.
- (b). bahwa kebijakan itu berisi tindakan-tindakan atau pola-pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah.
- (c). bahwa kebijakan merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah.
- (d). bahwa kebijakan bisa bersifat positif dalam arti merupakan beberapa bentuk tindakan pemerintah mengenai suatu masalah tertentu atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.
- (e). bahwa kebijakan, dalam arti positif, didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan bersifat memaksa (otoritatif).

Dalam pengertian ini, James E. Anderson menyatakan bahwa kebijakan selalu terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. Pernyataan bahwa kebijakan terkait dengan pemerintah tidak hanya disampaikan oleh James E. Anderson. George C. Edwards III dan Ira Sharkansky mengemukakan pengertian kebijakan sebagai apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. Kebijakan itu dapat berupa sasaran atau tujuan dari program-program pemerintah. Penetapan kebijakan tersebut dapat secara jelas diwujudkan dalam peraturan-peraturan perundang-undangan atau dalam pidato-pidato pejabat teras pemerintah serta program-program dan tindakan-tindakan yang dilakukan pemerintah.

Secara sederhana disebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rao (1992:1) mengemukakan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh atasannya.

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang pegawai akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2001:94) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya Lester (1994:219) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya dan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupu peranannya dalam suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis (1964 : 484), perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*), dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan antara karyawan tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi yang ada pada diri karyawan.

- (a). Faktor kemampuan, diterangkan bahwa kemampuan (*ability*) pegawai/karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, jika karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- (b). Faktor motivasi, motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedang sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.
- (c). Faktor komunikasi, menurut Dwidjowijoto (2004 : 26) komunikasi adalah perekat dalam organisasi, menjadi penghubung memperlentat rantai-rantai manajemen untuk pergerakan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.

Dari perbedaan yang disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik, mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi, yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Disamping itu kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam lingkungan organisasi.

Adanya beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja akan dijadikan dasar untuk menentukan indikator dari variabel kinerja yang telah dipaparkan di atas. Dua syarat yang harus dipenuhi agar pengukuran kinerja berjalan efektif yaitu, adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam pengukuran.

Apabila seorang pegawai merasa dirugikan dalam penilaian kerja, dapat menuntut pihak yang menilai sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Menurut Gomes (2001 : 136), ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif yaitu:

- (a). *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara criteria dengan tujuan-tujuan kinerja.
- (b). *Reliability*, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- (c). *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria kinerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja.

Sedangkan dilihat dari titik acuan penilaiannya, terdapat tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda yakni :

- (a). Pengukuran kinerja berdasarkan hasil, tipe kriteria prestasi ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau pengukuran hasil akhir (*end result*).
- (b). Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku, tipe kriteria prestasi ini mengukur sarana pencapaian sasaran, dan bukannya hasil akhir. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*), dibuat dari "*critical incidents*" yang terkait dengan berbagai dimensi kinerja.
- (c). Pengukuran kinerja berdasarkan "*judgement*". Merupakan tipe kriteria kinerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku tertentu (*specific*) yaitu jumlah yang dilakukan (*quantity of work*), luasnya pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*), kesediaan (*cooperation*), kepribadian, kepemimpinan (*personel qualities*).

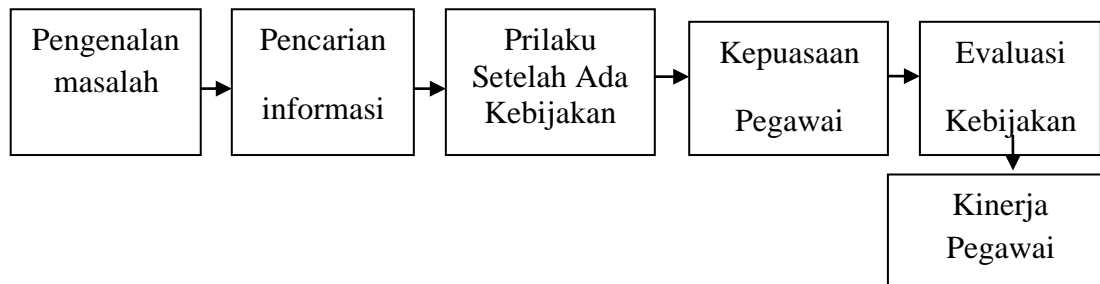
Bernadin dan Russel (2000 : 213), mengajukan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja :

- (a). *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- (b). *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalkan jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.

- (c). *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- (d). *Cost effectiviness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan utnuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- (e). *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- (f). *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pekerja memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dari berbagai kriteria di atas, dapat dipahami bahwa dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

Variabel X dengan variabel Y sangat erat hubungannya dan dapat dilakukan dengan melalui beberapa proses untuk mengetahui pengaruh kebijakan 5 (lima) hari kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan manggelewa yaitu; pengenalan masalah, pencarian informasi, Prilaku setelah Ada Kebijakan, Kepuasan Pegawai, Evaluasi Kebijakan, Kinerja Pegawai. Proses ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Tahapan Hubungan Variabel X Dengan Y**

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Singarimbun (1995: 33) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengambil sampel sebagian dari populasi dan bahkan seluruh populasi dapat dijadikan sampel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variable-variabel yang ada dan berguna untuk membuktikan suatu hipotesa yang berarti, melalui hipotesa.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi, dalam hal ini penelitian menggambarkan indikator variabel yang akan diukur yaitu, kebijakan 5 (lima) hari kerja.

Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu, menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai Kantor Kecamatan Manggelewa sebagai unit analisis.

Karena jumlah anggota populasi adalah 32 orang, sehingga oleh peneliti langsung dijadikan responden. Mengingat dalam penelitian ini seluruh populasi akan diobservasi, karena populasi penelitian adalah terbatas (finit) dan cenderung heterogen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode sensus atau complete enumeration, atau penelitian ini tidak menggunakan sampel sehingga teknik pengambilan sampel tidak diperlukan. Adapun



populasi yang sebanyak 100 atau lebih sebaiknya diambil perhitungannya mulai dari 10% - 15%, atau 20% - 25% dan seterusnya. Sedangkan populasi dibawah 100 sebaiknya diambil semua, maka penelitiannya adalah penelitian populasi Suharsimin (2008 : 11)

Analisis data yang digunakan adalah Analisa regresi linier dan korelasi product moment. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kebijakan 5 hari kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Manggelewa. Metode ini juga untuk mengetahui pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a+bx$$

Untuk menghitung koefisien a digunakan rumus :  $a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- x = Kebijakan 5 Hari Kerja
- n = Sampel

Sedangkan untuk menghitung besarnya koefisien b digunakan rumus:

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

- $\sum x$  = Jumlah sekor kelompok variabel X
- $\sum y$  = Jumlah sekor kelompok variabel Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dari skor X
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dari skor Y
- $\sum xy$  = Jumlah hasil kali X dan Y
- n = Jumlah sampel

Alasan penggunaan rumus yaitu didasarkan pada kaidah dalam teknik korelasi product moment, apalagi kita berhadapan dengan kenyataan berikut ini :

- a) Variabel yang kita korelasikan berbentuk gejala atau data yang bersifat kontinyu
- b) Sampel yang diteliti mempunyai sifat homogen, atau setidaknya mendekati homogeny.
- c) Regresinya merupakan regresi linier (Anas Sudijono, 1991 : 178).

## Pembahasan

Sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam melayani masyarakat yang bertujuan untuk mempermudah dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka sangat dibutuhkan manajemen dan organisasi yang baik. Suatu organisasi sesungguhnya merupakan wadah dimana sekelompok orang dapat bergabung satu sama lain untuk mencapai tujuan tersebut.

Beroperasinya suatu organisasi merupakan cara koordinasi efektif, khususnya dalam hal mengambil keputusan. Untuk efektifnya organisasi diperlukan pemimpin yang dapat mengayomi seluruh bawahan dalam kegiatan organisasi, maka pada Kantor Kecamatan Manggelewa dapat diketahui bahwa telah mengalami pergantian Kepala Kantor ( Camat ) mulai dari 19 September 1999 sampai 31 Desember 2013. Adapun nama Kepala Kantor ( Camat ) yang pernah menjabat pada Kantor Kecamatan Manggelewa tersebut dapat terlihat pada daftar tabel berikut :

Tabel 1 Daftar Nama – Nama Camat Pada Kantor Kecamatan Manggelewa Mulai 19 September 1999 – 31 Desember 2013

No	Nama	Lama Menjabat
1	Chaidir B. Ahmad	19 September 1999 – 19 September 2001
2	Adil Paradi, S.IP	19 September 2001- 15 April 2006
3	M. Ali	15 April 2006 – 19 Agustus 2006

4	Nurrahman MT	2006 – 2010
5	M. Rais H. Taher	2010 – 31 Desember 2013

Sumber : Kantor Camat Manggelewa

Dalam organisasi memiliki garis kekuasaan dan dapat berbentuk vertikal dan horizontal. Garis kekuasaan vertikal menunjukkan antara hubungan atasan dengan bawahan, sedangkan garis kekuasaan horizontal menunjukkan bagian-bagian dalam organisasi dengan seluruh masyarakat.

Analisa ini digunakan untuk menguji atau membuktikan pola hubungan antara variabel yaitu: Kebijakan 5 hari kerja yang disimbolkan dengan X dan variabel kinerja pegawai yang disimbolkan dengan Y.

Model  $Y = a + bX$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai  
X = Kebijakan 5 hari kerja  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi

Persamaan ini digunakan untuk memprediksi (meramal) nilai-nilai dari Y diatas. Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X.Y) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Berdasarkan skor jawaban responden pada tabel a. maka diperoleh data sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 32 & \sum X^2 &= 52031 \\ \sum X &= 1283 & \sum Y^2 &= 57743 \\ \sum Y &= 1353 & \sum XY &= 54682 \end{aligned}$$

Setelah didistribusikan diperoleh nilai a dan b :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(1353)(52031) - (1283)(54682)}{32(52031) - (1283)^2} \\ &= \frac{70397943 - 70157006}{1664992 - 1646089} \\ &= \frac{240937}{18903} \\ &= 12,745 \\ b &= \frac{32(54682) - (1283)(1353)}{32(52031) - (1283)^2} \\ &= \frac{1749824 - 1735899}{1664992 - 1646089} \\ &= \frac{13925}{18903} \\ &= 0,737 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu :

$$Y = 12,745 + 0,737 X$$

Dari persamaan regresi sederhana di atas diperoleh persamaan  $Y = 12,745 + 0,737 X$  persamaan ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel X (Kebijakan 5 hari kerja) sebesar 1 skor akan menyebabkan perubahan pada variabel Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,737

### Analisa Korelasi Sederhana

Metode analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan Kebijakan 5 hari kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot (\sum X^2 - \sum X)^2 - \sqrt{n \cdot (\sum Y^2 - \sum Y)^2}}} \\
 &= \frac{32(54682) - (1283)(1353)}{\sqrt{32(52031) - (1283)^2} - \sqrt{32(57743) - (1353)^2}} \\
 &= \frac{1749824 - 1735899}{\sqrt{18903}\sqrt{17167}} \\
 &= \frac{13925}{136,07.135,93} \\
 &= \frac{13925}{18495,9} \\
 r &= 0,752
 \end{aligned}$$

Artinya adalah angka koefisien di atas sebesar  $r = 0,752$  atau 75,2 % menunjukkan bahwa variabel X dan Variabel Y terdapat hubungan yang kuat atau keduanya sempurna positif. Artinya jika variabel X bertambah akan menyebabkan adanya perubahan pada variabel Y.

### Analisa Koefisien Determinasi

Metode analisa koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui koefisien determinasi (korelasi penentu) dari r yang telah diperoleh, maka hasilnya adalah :

$$\begin{aligned}
 r &= 0,752 \\
 r^2 &= 0,565 \text{ atau} \\
 r^2 &= 56,5 \%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian bahwa Kebijakan 5 hari kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,565 atau 56,5 % sedangkan sisanya sebesar 0,435 atau 43,5 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keterpaduan antara kedua variabel yaitu variabel X (Kebijakan 5 hari kerja) dan variabel Y (Kinerja pegawai) maka dilakukan uji t dengan tingkat signifikan 5 % atau 0,05 dimana perumusannya sebagai berikut :

$H_0 : b = 0$  Kebijakan 5 hari kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa

$H_1 : b > 0$  Kebijakan 5 hari kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa

Dengan demikian kriteria pengujian :

$$T_{hitung} \leq T_{tabel} (\alpha ; n-k) \text{ maka } H_0 \text{ diterima}$$

$$T_{hitung} > T_{tabel} (\alpha ; n-k) \text{ maka } H_0 \text{ ditolak}$$

Untuk menguji apakah hipotesa yang ada diterima atau ditolak maka dilakukan pengujian hipotesa uji t dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{b \cdot \beta_0}{s_b}$$

Sebelumnya diketahui nilai standar error dari b ( $S_b$ ), untuk mengetahui nilai  $s_b$  digunakan rumus :



Standar Error dari b (sb) :

$$sb = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}}{n - 2}$$

Di mana dengan menggunakan tabel a. ditentukan nilai SY.X (standar error of estimate) terlebih dahulu dengan rumus :

$$SY.X = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}}{n - 2}$$

$$\begin{aligned} SY.X &= \frac{\sqrt{57743 - \{(12,745)(1353)\} - \{(0,737)(54682)\}}}{30} \\ &= \frac{\sqrt{57743 - 1724,39 - 40300,63}}{30} \\ &= \frac{15717}{30} = \frac{8,25}{30} \\ &= 0,275 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dan data pada tabel a. maka nilai standar error dari b (sb) adalah :

$$\begin{aligned} sb &= \frac{SY.X}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}} \\ &= \frac{0,275}{\sqrt{52031 - \frac{(1283)^2}{32}}} \\ &= \frac{0,275}{\sqrt{52031 - 51440,2}} \\ &= \frac{0,275}{\sqrt{590,8}} \\ &= 0,0465 \end{aligned}$$

Untuk menguji apakah hipotesis di terima atau ditolak maka dilakukan pengujian hipotesa dengan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{b - \beta}{sb} \\ &= \frac{-0,737 - 0}{0,0465} \\ &= 15,84 \end{aligned}$$

Dengan melihat nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $15,84 > 1,70$ ) dalam uji hipotesis pada  $\alpha = 0,05$  atau 5 % di atas maka nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dengan demikian hal ini menunjukkan hipotesa yang dikemukakan pada bab sebelumnya diterima. Atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa penerapan Kebijakan 5 hari kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa.

### Interpretasi Hasil Penelitian

Persamaan regresi yang dihasilkan pada dasarnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel Kebijakan 5 hari kerja pada Kantor Camat Manggelewa terhadap Kinerja pegawai.

Hal ini terlihat bahwa variabel bebas (X) Kebijakan 5 hari kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa ini dibuktikan oleh hasil penelitian dimana persamaan regresinya  $Y = 12,745 + 0,737 X$ .

Kantor Camat Manggelewa dalam usaha mempengaruhi kinerja pegawai harus menggunakan variabel. bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang merupakan faktor yang perlu diperhatikan atau dipertimbangkan dalam rangka mempengaruhi pelanggan agar mereka merasa puas atas produk yang ditawarkan oleh pegawai Kantor Camat Manggelewa.

Hal ini dapat dilihat dan setiap variabel (X) dan Variabel (Y). Bila, variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) bertambah atau sebaliknya, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa.

Untuk melihat besarnya seluruh variabel (X) Kebijakan 5 hari kerja terhadap variabel (Y) kinerja pegawai sebesar 56,5 % dan sisanya 43,5 % yang disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan uji t nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,84 > 1,70$ ) dalam uji hipotesa pada  $\alpha = 0,05$  atau 5 % di atas dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian hal ini menunjukkan hipotesa yang dikemukakan pada bab sebelumnya yang diterima.

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan Kebijakan 5 hari kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa.

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat dimana Kantor Camat Manggelewa merupakan Kantor/organisasi yang tidak menjalankan kegiatan yang lain selain kegiatan intinya yaitu melayani masyarakat dan mementingkan kinerja pegawai yang baik dan bahkan terus berusaha dalam rangka untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan 5 hari kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Manggelewa merupakan suatu usaha untuk memuaskan masyarakat/pelanggan secara khusus dan masyarakat pada umumnya sekaligus untuk mempertahankan kinerja pegawainya. Dari hasil kuesioner yang dijalankan terhadap para pegawai dapat disimpulkan bahwa Kantor Camat Manggelewa harus dapat mengkonsentrasikan segenap sumber daya yang dimiliki untuk memanfaatkan perubahan menghadapi pesaing dan bahkan memanfaatkan peluang-peluang baru dan daya saing yang akan semakin kompetitif terlebih dalam menghadapi persaingan dengan organisasi lain. Sehingga Kantor Camat Manggelewa semakin solid dan sukses.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan uraian sehubungan dengan penulisan ini, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yang perlu serta memberikan saran-saran pada pihak Kantor Camat Manggelewa yang merupakan suatu pertimbangan ilmiah yang berkaitan dengan kebijakan 5 hari kerja yang dilakukan oleh Kantor Camat Manggelewa, merupakan satu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memuaskan masyarakat/pelanggan, sekaligus untuk mempertahankan kinerja pegawai secara khusus dan masyarakat pada umumnya.

Dengan demikian, maka dapat di tarik kesimpulannya sebagai berikut :

- a) Hasil analisa regresi linear sederhana dalam bentuk persamaan  $Y = 12,745 + 0,737 X$ . Interpretasi dari persamaan tersebut, apabila Kebijakan 5 hari kerja ditingkatkan satu skor maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,737 atau dengan kata lain bahwa semakin organisasi memperhatikan penerapan Kebijakan 5 hari kerja maka kepuasan pegawai/masyarakat terhadap jasa pelayanan pada Kantor Camat Manggelewa akan meningkat. Koefisien korelasi  $r = 0,752$  atau  $r = 75,2$  % menunjukkan hubungan yang positif antara variabel X (Kebijakan 5 hari kerja) dan Variabel Y (Kinerja pegawai).
- b) Hasil pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan sebesar 5 % (0,05) maka diperoleh  $t_{hitung} = 15,84 > t_{tabel} = 1,701$  ini memberikan gambaran bahwa hipotesa yang dikemukakan mengenai Kebijakan 5 hari kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggelewa diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudujono, 1991. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta. Rajawali Pres.
- Assefaff, 2009. *Manajemen Personalia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Bovee, Houston dan Thill, 1995. *Kebijakan Dalam Pelayanan*. Gramedia, Jakarta
- Dwidjowijoto, 2004. *Komunikasi Bisnis*. PT. Balai Pustaka.
- Hansen. Mowen, 2005. *Prilaku Keorganisasian*. Erlangga, Jakarta
- Hasibun M, 1997. *Pelayanan Terpadu*. Karunia, Jakarta
- Hadari Nawawi, Martini Hadari Nawawi, 1992. *Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta Rajawali Pres.
- James E. Anderson, 2000. *Prilaku Konsumen*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Kotler, 2005. *Marketing Manajemen*. An-Asian Perpective, Pte., Ltd., Singapore
- M. Iqbal Hasan, 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum*. PT. Raja Grafindo Persada
- Singarimbun, 1995. *Prosedur Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Binaman, Presindo, Jakarta.