

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN MASYARAKAT UNTUK PEMBUATAN E-KTP PADA KANTOR KECAMATAN BONTOA KABUPATEN MAROS

Sitti Masyita

(Dosen Tetap STIEM Bongaya)

Abstrak. Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya di Kecamatan Bontoa perlu memberi perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seorang pegawai yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana

Dari hasil penelitian ini, diperoleh model persamaan regresi yang menyatakan perubahan pengaruh variabel x terhadap y adalah $Y = 1,61 + 0,70x$ dari nilai regresi tersebut dapat dijabarkan bahwa, peningkatan pada variabel y sebesar nilai konstanta. terlihat jelas bahwa dari seluruh hasil perhitungan dengan menggunakan rumus regresi semuanya menunjukkan hasil yang positif. Hal itu memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai benar-benar efektif secara signifikan dan positif terhadap pelayanan e-ktip pada kantor kecamatan bontoa, kabupaten maros.

Hasil perhitungan uji koefisien korelasi (r) diperoleh nilai r sebesar 0,36, menjelaskan bahwa, jika interval koefisien korelasi berada pada 0,20 - 0,39 hal itu memberikan indikasi bahwa antara variabel efektivitas kinerja pegawai x dengan pelayanan y terdapat hubungan yang lemah dan positif.

Sedangkan hasil perhitungan t_{hitung} menunjukkan bahwa antara variabel x dengan variabel y cukup efektif dan hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja pegawai efektif secara signifikan terhadap pelayanan e-ktip dinyatakan ditolak karena $t_{hitung} 1,929 \leq$ lebih kecil dari pada $t_{tabel} 2,056$.

Kata Kunci : Efektivitas, Efektivitas Kerja, Kinerja Pegawai, Kualitas Pelayanan

Pendahuluan

Semakin ketatnya tingkat persaingan sumber daya manusia, baik dalam bisnis maupun dalam organisasi mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Tujuan dari pada pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana secara efektif menciptakan kontribusi terhadap upaya pencapaian sasaran organisasi dan bagaimana memenuhi tanggung jawab sosialnya terhadap para pegawainya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya di Kecamatan Bontoa perlu memberi perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seorang pegawai yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja.

Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya dan mampu mempertanggungjawabkan sebagai instansi pemerintah, persepsi pegawai yang diterima sering kali disandarkan pada persepsi pribadi seseorang sehingga apabila mendapatkan pelayanan kurang baik maka hal tersebut disandarkan pada keadaan yang seharusnya diterima dan merupakan wewenang dalam melayani masyarakat serta merupakan pelajaran untuk mengintrospeksi diri sehingga gejolak yang diakibatkan oleh pelayanan kepada pegawai Kecamatan Bontoa. Rendahnya kinerja pegawai ini mungkin disebabkan oleh faktor pekerjaan yang cenderung kurang mendukung terhadap pencapaian kinerja pegawai dimana, banyak pegawai yang merasa bosan dengan posisi yang sudah digeluti dalam rentang waktu yang cukup lama sehingga menimbulkan kebosanan yang pada akhirnya berdampak terhadap rendahnya kinerja.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa?

Efektivitas

Kosa kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Inggris yaitu: "Effective" yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja dengan efektif. Dalam pelaksanaan kerja selalu memakai 5 sumber usaha yaitu Pikiran, Tenaga, Waktu, Uang, dan Benda. Walaupun gabungan yang berbeda untuk masing-masing jenis pekerjaan pada umumnya orang melakukan kegiatan tertentu ingin memperoleh hasil yang maksimal. Tetapi permasalahan efektivitas itu menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu.

Menurut Amin Tunggal Widjaya (1993:32) mengemukakan: "Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan

melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”. Selanjutnya Permata Weshia (1992:148) mengatakan : Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk membrikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial”.

Menurut Richard M. Steers (1980 : 1), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas menurut Bedjo Siswanto (1990:62) berarti menjalankan pekerjaan yang benar.

Menurut Handoko (1997:7), Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan

Menurut Devung efektivitas adalah tingkat kemampuan untuk mencapai tujuan dengan tepat dan baik (Devung, 1988:25). Menurut kamus Administrasi perkantoran efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek yang dikehendaki dalam suatu perbuatan (1981:24).

Secara umum, efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto (1990:126) mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil guna” yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Efektivitas Kerja

Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta factor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbeda- beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Campel yang dikutip Ricard M, Steers (1998:45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variable yang biasa dipergunakan yaitu:

1. Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.

2. Kemangkiran
Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.
3. Semangat kerja
Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki
4. Motivasi
Kecendrungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.
5. Kepuasan kerja
Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dan organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.
6. Beban Pekerjaan
Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.
7. Waktu Menyelesaikan Tugas
Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi. (Steer,1998:46)

Kerja merupakan suatu symbol yang tidak pernah mati dari pribadi seseorang maupun lingkungan organisasi, sehingga dalam perumusan efektivitas kerja pun perlu ditelaah pula pengertian kerja itu sendiri. Setiap pekerjaan dari tiap individu pegawai dalam organisasi akan ikut menentukan bagi tercapainya hasil kegiatan organisasi yang telah direncanakan terlebih dahulu. Oleh karena itu factor efektivitas kerja banyak dipengaruhi oleh kemampuan orang-orang atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri dari perlunya pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran efektivitas kerja yang penulis lakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi sehingga menghasilkan efektivitas kerja sebagaimana diharapkan.

Pengukuran efektivitas berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif.

Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidakefektifan.

Menurut Sutarto (1978:95) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan (Schermerhorn, 1998:5)

Menurut Siagian (1986:152) efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja. Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers (1980:9), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Apa yang dimaksud dengan efektivitas kerja dipertegas Siagian (1996 :19) yaitu “ Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut”.

Dari defenisi di atas dapatlah kiranya diinterpretasikan bahwa efektivitas kerja mengandung arti tentang penekanan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya. Menurut Handoko, (1999:62) pegawai mampu mencapai efektivitas kerja apabila pegawai “Menunjukkan kemampuan mengakumulasikan pemilihan tujuan yang dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut sehingga pekerjaan tersebut terselenggara sebagaimana yang diharapkan”.

Dari uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemilihan alternative yang tepat sangat menentukan tingkat efektivitas kerja yang sangat tinggi dan tentunya akan sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dari hasil pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

Alat Ukur Efektivitas Kerja :

Menurut Richard dan M. Steers (1980:192) meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri / prestasi kerja dan kepuasan kerja :

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi

dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

c. Kepuasan kerja.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digarisbawahi efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Jadi efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau efektivitas kerja dapat juga diartikan dengan hasil guna penekannya pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

Jumlah sampel yang terpilih sebanyak 27 responden

Penelitian ini dilaksanakan di kantor kecamatan bontoa Kabupaten Maros dan pegawai kantor kecamatan bontoa Kabupaten Maros

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Adapun rumus regresi sederhana menurut Sudjana (2002:312), sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kinerja

X = Peayananan E - KTP

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Selanjutnya untuk mengetahui nilai a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

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

1. Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa, Kabupaten Maros, maka digunakan koefisien korelasi (r), dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

Batas nilai (r)

- Nilai r terbesar adalah +1, dan yang terkecil adalah -1 sehingga dapat ditulis $-1 \leq r \leq +1$
- Jika $r = +1$ hubungannya positif sempurna, linier langsung dan sangat tinggi.
- Jika $r = -1$ hubungannya negatif sempurna, tidak langsung dan sangat tinggi.
- Jika nilai r beda diantara -1 dengan +1, maka r yang dihitung , harus berdasar pada tabel berikut :

Tabel 1: Penentuan Kuat Lemahnya Koefisien Korelasi

Korelasi (r)	Interpretasi
0	Tidak berkorelasi
0,01 – 0,20	Sangat rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak rendah
0,61 – 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat tinggi

2. Koefisien Diterminasi

Koefisien diterminasi yaitu untuk mengukur besarnya Pelayanan E - KTP dalam hal ini variabel (X) terhadap Efektivitas Kinerja yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien diterminasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien diterminasi

r = Koefisien korelasi

3. Prosedur Pengujian Hipotesis dengan Uji Z

Uji Z adalah salah satu uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal. Menurut teori limit terpusat, data dengan ukuran sampel yang besar akan berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji Z dapat digunakan untuk menguji data yang sampelnya berukuran besar. Jumlah sampel 30 atau lebih dianggap sampel berukuran besar, Kriyantono (2008:193).

Adapun rumus untuk uji Z adalah sebagai berikut :

$$Z = \frac{r}{1/\sqrt{n-1}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

Z = Uji Statistik

Nilai Z yang diperoleh dari perhitungan rumus di atas jika dibandingkan dengan nilai Z_{tabel} dengan menentukan uji signifikansi dua pihak dengan signifikansi 5%. Untuk menentukan ditolak atau diterimanya H_0 maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai Z_{hitung} dengan Z_{tabel} , yaitu jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima (berarti efektivitas kinerja pegawai pelayanan masyarakat untuk pembuatan E - ktp pada kantor camat sudah efektif). Begitupun sebaliknya jika $Z_{hitung} \leq Z_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak (berarti efektivitas kinerja pegawai pelayanan masyarakat untuk pembuatan E - ktp pada kantor camat belum efektif)..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah kami lakukan terdapat lima unsur yang merupakan kunci dari identitas responden yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, golongan, dan jabatan. Dari lima unsur ini kami mendapatkan hasil yang maksimal, dalam hal ini melakukan tugas sekuat mungkin agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan, yang kami peroleh untuk mengetahui jawaban yang terdapat pada kuesioner diperlukan pertimbangan-pertimbangan secara kualitas, kuantitas yang dapat memberikan upaya dan diarahkan pada pencapaian penelitian.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut ini adalah perhitungan regresi linear sederhana. Digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan pengaruh variabel x terhadap y dalam perhitungan regresi linear sederhana digunakan persamaan :

Tabel 2. Distribusi Data Rotasi Pekerjaan dan Kinerja

No	Kinerja Pegawai	Pelayanan E- KTP	x^2	y^2	Xy
----	-----------------	------------------	-------	-------	------

	(x)	(y)			
1	3	4	9	16	12
2	3	4	9	16	12
3	3	3	9	9	9
4	4	4	16	16	16
5	3	3	9	9	9
6	3	4	9	16	12
7	4	4	16	16	16
8	3	3	9	9	9
9	3	4	9	16	12
10	3	4	9	16	12
11	4	3	16	9	12
12	5	4	25	16	20
13	3	4	9	16	12
14	3	4	9	16	12
15	3	4	9	16	12
16	3	4	9	16	12
17	4	5	16	25	20
18	4	4	16	16	16
19	3	4	9	16	12
20	4	5	16	25	20
21	3	4	9	16	12
22	4	4	16	16	16
23	3	4	9	16	12
24	4	5	16	25	20
25	3	4	9	16	12
26	4	5	16	25	20
27	3	4	9	16	12
$\Sigma n=27$	$\Sigma x=92$	$\Sigma y=108$	$\Sigma x^2=322$	$\Sigma y^2=440$	$\Sigma xy=371$

Sumber: data setelah diolah,2014

$$Y = a + bx$$

Diketahui :

$$\begin{aligned} n &= 27 \\ \Sigma x &= 92 \\ \Sigma y &= 108 \\ \Sigma x^2 &= 322 \\ \Sigma y^2 &= 440 \\ \Sigma xy &= 371 \end{aligned}$$

Penyelesaian :

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{27.374 - 92.108}{27.322 - (92)^2} \\
 &= \frac{10098 - 9936}{8694 - 8464} \\
 &= \frac{162}{230} \\
 &= 0,70
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum y - b\sum x}{n} \\
 &= \frac{108 - 0,70.92}{27} \\
 &= \frac{108 - 64,6}{27} \\
 &= \frac{43,6}{27} \\
 &= 1,61
 \end{aligned}$$

$$y = 1,61 + 0,70x$$

Dengan demikian diperoleh model persamaan regresi yang menyatakan perubahan pengaruh variabel x terhadap y adalah $Y = 1,61 + 0,70x$ dari nilai regresi di atas dapat dijabarkan bahwa, peningkatan pada variabel y sebesar nilai konstanta.

Dari hasil penelitian ini, terlihat jelas bahwa dari seluruh hasil perhitungan dengan menggunakan rumus regresi semuanya menunjukkan hasil yang positif. Hal itu memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai benar-benar efektif secara signifikan dan positif terhadap pelayanan e-ktip pada kantor kecamatan bontoa, kabupaten maros.

2. Uji Korelasi rotasi pekerjaan terhadap kinerja

Berikut ini akan dibahas mengenai uji korelasi kinerja pegawai terhadap pelayanan e-ktip dengan menggunakan uji koefisien korelasi (r).

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2}} \\
 &= \frac{27.371 - (92) \cdot (108)}{\sqrt{27.322 - (92)^2} \cdot \sqrt{27.440 - (108)^2}} \\
 &= \frac{10017 - 9936}{\sqrt{8694 - 8464} \cdot \sqrt{11880 - 11664}} \\
 &= \frac{81}{\sqrt{230} \cdot \sqrt{216}} \\
 &= \frac{81}{15,16.14,69}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{81}{222,700}$$

$$= 0,36$$

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60– 0,79	Kuat
0,80– 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, *Statistika untuk Penilaian*(Bandung:Alfabeta, 2005:16)

Jadi dari perhitungan uji koefisien korelasi (r) di atas diperoleh nilai r sebesar 0,36, seperti yang tertera pada tabel interpretasi koefisien korelasi di atas bahwa, jika interval koefisien korelasi berada pada 0,20 - 0,39 hal itu memberikan indikasi bahwa antara variabel efektivitas kinerja pegawai x dengan pelayanan y terdapat hubungan yang lemah dan positif.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel x terhadap variabel y, digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &: r^2 \times 100\% \\ &: (0,36)^2 \times 100\% \\ &: 0,1296 \times 100\% \\ &: 12,96\% \end{aligned}$$

Dengan melihat hasil koefisien Determinasi di atas membuktikan bahwa kekuatan hubungan antara variabel x dan variabel y lemah yaitu 12,96%.

Dari perhitungan tersebut maka dapat dikatakan bahwa, peningkatan pada variabel x akan diiringi dengan peningkatan pada variabel y. artinya, jika faktor kinerja pegawai dapat ditingkatkan, maka akan memberikan terhadap peningkatan pelayanan e-ktp

3. Uji Hipotesis

$$\begin{aligned} t &= r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2} \\ &= 0,36 \sqrt{\frac{27-2}{1-0,36^2}} \\ &= 0,36 \sqrt{\frac{25}{1-0,1296}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 0,36 \sqrt{\frac{25}{0,8704}} \\ &= 0,36.5,36 \\ &= 1,929 \end{aligned}$$

Dengan melihat hasil perhitungan t_{hitung} di atas menunjukkan bahwa antara variabel x dengan variabel y cukup efektif dan hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja pegawai efektif secara signifikan terhadap pelayanan e-ktp dinyatakan ditolak karena $t_{hitung} 1,929 \leq$ lebih kecil dari pada $t_{tabel} 2,056$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan setelah menganalisisnya, maka berikut ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa, sangat memuaskan didasarkan pada proses pelayanan E – KTP pada Kecamatan Bontoa.
2. Tingkat kepuasan masyarakat dari pelayanan E-KTP dapat dikatakan baik yang didasarkan pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa masyarakat merasa senang dan nyaman dengan pelayanan dari aparat Kecamatan Bontoa.

DAFTAR PUSTAKA

- Barata, Atep. 2004. *Dasar- dasar Pelayanan Prima*, Elex Media. Komputindo. Jakarta.
- Davis, K. dan Newstrom, J.W. 1995, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Indeks. Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andy Yogyakarta.
- Gie, The Liang. 2002, *Analisis Administrasi Dan Manajemen*, Gramedia. Jakarta.
- Handyaningrat, S.2002, *Pengantar Suatu Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, H.T.2001, *Manajemen, BPFE, UGM*, Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani, 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Liberti.
- Kasmir. 2006. *Manajemen Perbankan*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Martoyo, S.2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Pasal 30 Undang – undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang – undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.

Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2006. *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar, Jakarta.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Sarwoto 1990, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Siagian Sondang. P, 1991, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Steers, Richard M, 1998, *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan, Jakarta, PPM, Erlangga.

Wahjosumidjo. 2000, *Teori Kepemimpinan Dan Dasar-Dasar Manajemen*, LAN-RI, Jakarta.

Wijaya, Amin Tunggal, 1993, *Manajemen suatu Pengantar*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta Jaya, Jakarta.