

Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai

Andi Hartati

Ilmu Pemerintahan, Universitas Tompotika Luwuk Banggai
Email: andihartati.1985@gmail.com

Artikel Info

Article History:

Received : 16-04-2019
Revised : 25-04-2019
Accepted : 30-04-2019

Keywords:

Work Effectiveness;
Employee Performance;
Creative Economy

Kata Kunci:

Efektivitas Kerja; Kinerja
Pegawai; Ekonomi Kreatif

Abstract: *The purpose of this study is to find out how the work effectiveness of employees in the Office of Tourism and Creative Economy, the type of research used in this study is a descriptive approach. The population in this study are all parties related to the work effectiveness of employees, namely superiors and official employees. Determination of samples using saturated sampling so that a total sample of 47 respondents. The analysis used to prove statistically is descriptive statistics with a Likert scale, namely the percentage analysis technique. This study analyzes several sub-variables of the effectiveness of employee performance at the Department of Tourism and Creative Economy, Kab. Banggai include 1) the sub-variable of self-adjustment ability 2) sub variable work performance 3) job satisfaction. The three sub-variables show the realization of the parties concerned that all employees of the Tourism and Creative Economy Office of Banggai Regency can be said to have been very effective in contributing to efforts to realize employee performance improvement.*

Abstrak: *Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dengan efektivitas kerja pegawai yakni atasan dan pegawai dinas. Penentuan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga total sampel 47 responden. Analisis yang digunakan untuk membuktikan secara statistik adalah statistik deskriptif dengan skala likert yakni teknik analisis prosentase. Penelitian ini menganalisis beberapa sub variabel efektivitas kinerja pegawai pada Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Banggai di antaranya 1) sub variabel kemampuan menyesuaikan diri 2) sub variabel prestasi kerja 3) kepuasan kerja. Ketiga sub variabel tersebut menunjukkan realisasi yang dirasakan pihak terkait yakni seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai dapat dikatakan sudah sangat efektif dalam kontribusinya terhadap upaya mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.*

Corresponden author:

Email: andihartati.1985@gmail.com

Artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi CC BY



PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain.

Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Dari statement diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan. Olehnya itu pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan dewasa ini dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan. Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan.

Di pihak lain, suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik. Di samping itu, dengan ditemukan peralatan dan fasilitas baru dan sebagainya, apabila organisasi tersebut ingin mengikuti arus perkembangan jaman, maka harus memiliki peralatan termaksud.

Penataan sumber daya manusia mempunyai peran yang strategik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama meningkatkan efektivitas kerja Pegawai. Dengan demikian bila dalam mendayagunakan Sumber Daya Manusia pada organisasi dapat efektif, dimungkinkan akan berdampak terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang karakternya berbeda-beda. Perbedaan tersebut mungkin saja dipengaruhi oleh para pegawai dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan tugasnya, sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai akan bervariasi.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki jumlah yang banyak dan kualitas yang baik, akan tetapi juga mempunyai etos kerja yang tinggi, wawasan kedepan, semangat *enterpreneur* dan pola pikir yang mandiri dalam rangka pelaksanaan tugas pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kabupaten Banggai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, yaitu meliputi semua orang yang melakukan aktivitas berdasarkan petunjuk kerja yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam organisasi menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:1) dapat dikelompokkan atas dua macam yaitu:

1. Sumber daya manusia (*human resource*)
2. Sumber daya non manusia (*non-Human resource*)

Dari uraian diatas, penulis menyadari akan pentingnya efektivitas kerja pegawai dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu, termasuk Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai, segala tindakan pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan tepat pada waktunya, serta mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya dalam hal ini pegawai merupakan hal yang terpenting dalam mencapai efektivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Efektivitas Kerja

Menurut pendapat Mahmudi, (2005:92) dalam bukunya Manajemen Kinerja Sektor Publik mendefinisikan efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan". Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan.

Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus *input*, proses dan *output* yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker (H.A.S. Moenir, 2006:166) dalam bukunya Manajemen Umum di Indonesia yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: "*Effectiveness, on the other hand, is the ability to choose appropriate objectives. An effective manager is one who selects the right things to get done*". (Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan).

Robbins dalam Tika P. (2008:129) memberikan definisi efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Maksudnya adalah efektivitas merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara nyata Stoner (Kurniawan, 2005:106) menekankan pentingnya efektivitas dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Menurut Mullins dan Rukman (2006:14), efektif itu harus terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran suatu tugas dan pekerjaan dan terkait juga dengan kinerja dari proses pelaksanaan suatu pekerjaan.

Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan (2005:209) dalam bukunya *Transformasi Pelayanan Publik* mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya".

B. Alat Ukur Efektivitas Kerja Pegawai

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tersebut maka penulis menggunakan teori menurut Richard dan M. Steers (1980:192) untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yang meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri / prestasi kerja dan kepuasan kerja:

1. 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 orang 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.

Indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu:

- a. Situasi: Situasi baik di dalam kantor maupun di luar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- b. Komunikasi: komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- c. kerjasama: saling bekerja sama antar pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah. dalam hal ini setiap pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan sesamanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

2. 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.

Hasibuan juga mengemukakan bahwa Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Hal utama yang dituntut oleh badan pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun badan pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, Sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai (Moonti, *et.al*, 2018:152).

Bagi pemerintahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya (Handayani, 2015:12). Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Sementara itu menurut beberapa ahli, sumber-sumber kepuasan kerja seperti lingkungan kerja, gaji dan reward dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nitisemito (2000) dalam Junita Yanti Tambunan (2012:45) tambunan mendefinisikan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
2. Hariandja (Maretta (2005) dalam Junita Yanti Tambunan (2012:45) mendefinisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan

kepada pegawai, tata usaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Effendi (2002) dalam Junita Yanti Tambunan (2012:45) mengatakan bahwa Penghargaan terhadap pekerjaan atau reward dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan langsung atau tidak langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing akibat peningkatan produktivitas.

Para ahli memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: Agus Fharma (1991:1) dalam Faizura Ahmad (2014:42) juga mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Selanjutnya, pengertian kinerja menurut Musanef (1993:98) dalam Faizura Ahmad (2014:43) adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi pada intinya adalah bagaimana merealisasikan program-program kerja organisasi dalam bentuk kinerja atau pelaksanaan tugas dari tugas-tugas rutin, umum dan pembangunan.

Kemampuan berprestasi menurut Mc.Cleland memberikan pernyataan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bilamana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula. Akan tetapi, jika kesanggupan dalam memangku jabatan tidak ada, walaupun tempat kerjanya sudah tepat maka hal itu tidak akan menghasilkan atau mencapai kinerja yang baik atau tidak terwujudnya manajemen yang produktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Sukarna bahwa dalam administrasi negara yang sehat, penempatan orang-orangnya dilakukan menurut prinsip-prinsip *the right man is the right place* atau penempatan orang-orang yang tepat di tempat pekerjaan yang baik pula.

Menurut pendapat David Krech, Ricard S, Cruthfied dan Egerton L. Ballachey (Sudarwan Danim, 2004:119) dalam bukunya *Individual and Society* dan Sudarwan Danim dalam bukunya *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
3. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
4. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menurut jenis data dan analisis yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan maksud menggambarkan, mendeskripsikan dan bermaksud menginterpretasi masalah yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti atas fakta yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2011:14). Sedangkan menurut tingkat eksplanasi, jenis penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri tanpa bersifat membandingkan atau menghubungkan variabel (Sugiyono 2011:11).

B. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai yang berjumlah 47 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *tehnik sampling jenuh* yaitu penentuan sampel dengan mengambil jumlah populasi secara keseluruhan.

C. Analisis data

Metode analisis untuk menggeneralisasi data yang dikumpulkan melalui penelitian adalah analisis deskriptif dengan Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan persentase, sehingga diharapkan dapat diperoleh data yang akurat sebagai bahan analisis, untuk selanjutnya data yang telah diperoleh akan di analisis secara kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini akan digunakan teknik statistik deskriptif untuk menganalisa data baik primer maupun sekunder yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi baik dengan angka maupun dengan persentasenya. Untuk menghitung rata-rata sub indikator dari setiap variabel dari pengukuran yang digunakan yaitu *Skala Likert* maka di gunakan formula sebagai berikut:

$$\frac{\sum Xi}{SK} \times 100\%$$

Dimana:

Xi = Total skor yang yang diperoleh dari keseluruhan sub variabel

SK= Skor kriterium (Skor tertinggi x Jumlah Item/kusioner x Jumlah Responden)

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur terhadap kuesioner dalam hal memberikan penilaian terhadap efektifitas kerja Dinas Pariwisata dan ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai dengan menggunakan *Skala Likert* dalam bentuk *cheklis* dimasing – masing variabel yang dideskripsikan melalui empat alternatif jawaban dengan masing-masing bobot/skor yang tertinggi adalah sangat setuju (SS) dengan skor empat dan terendah adalah sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

D. Defenisi Operasional, Indikator dan Pengukuran Variabel

Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas pariwisata dan Ekonomi Kreatif diukur dengan melalui sub variabel dan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kemampuan menyesuaikan diri yaitu kemampuan seorang pegawai menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan pada Dinas Pariwisata tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai. Indikator-

indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu:

- a. Situasi: keadaan dilingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai yang malakukan pekerjaanya
 - b. Komunikasi: hubungan timbal balik antara pegawai dan pihak manajemen yang senang mendengar, memahami dan mengakui pendapat dan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawainya .
 - c. kerjasama: adanya selalu koordinasi disemua lini pekerjaan yang ada di dinas ini baik antara pegawai ataupun dengan manajemen sehingga tujuan organisasi dapat tercapai
2. Prestasi kerja adalah sebuah hasil kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:
- a. Keterampilan, kemampuan kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengaplikasikan bakatnya dalam pekerjaan yang ditekuninya
 - b. Kedisiplinan: Penilaian ketaatan pegawai dalam mematuhi perintahan dan peraturan yang berlaku
 - c. Tanggung jawab: penilaian terhadap tingkat tanggungjawab setiap pegawai dalam melaksanakan amanat dan mempergunakan fasilitas yang disediakan.
3. Kepuasan kerja adalah pengukuran tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Adapun indikator-indikator penilaian kepuasan kerja pegawai:
- a. Gaji/Insentif adalah upah yang diberikan kepada pegawai karena hasil kinerja yang dihasilkan
 - b. Reward/penghargaan adalah pemberian penghormatan baik langsung atau tidak langsung kepada pegawai atas hasil kerja yang dilakukan

Untuk keperluan analisis, pengukuran variabel menggunakan skala likert, yaitu mengklasifikasikan jawaban responden dari nilai yang terbesar ke nilai yang terkecil. Untuk menadapatkan kategori penilaian dilakukan dengan memberikan skor atau bobot dari gradiasi yang tertinggi dengan nilai 4 sampai dengan terendah.

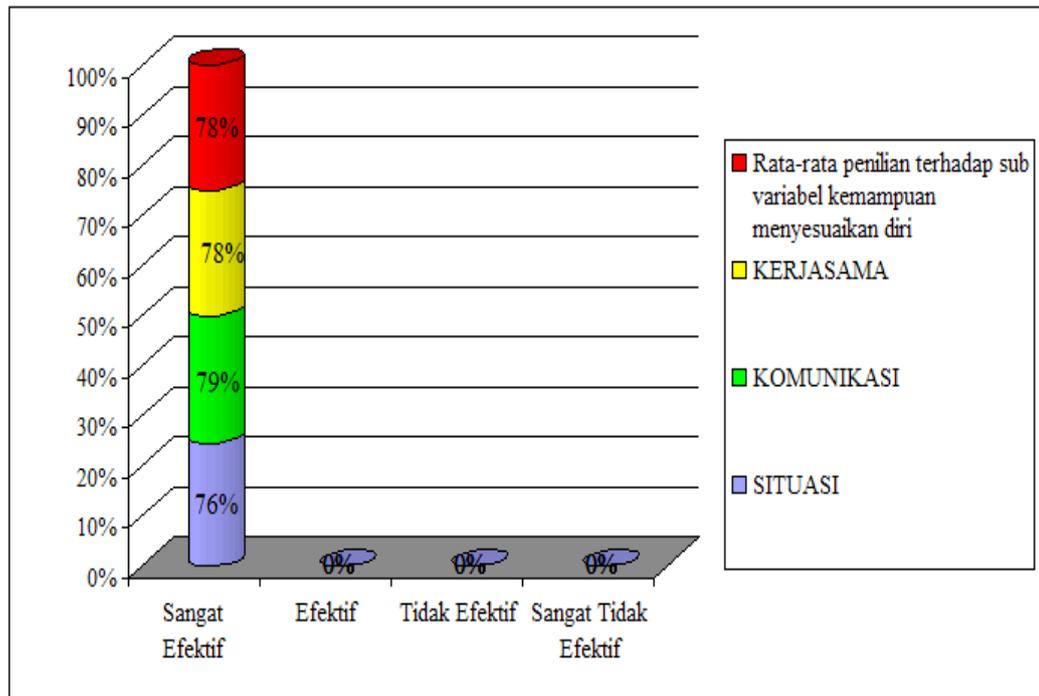
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Efektifivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Kemampuan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Kabupaten Banggai sebagaimana disajikan pada Grafik di bawah ini:

Grafik 1

Persepsi Responden Terhadap Sub Variabel Kemampuan Menyesuaikan Diri

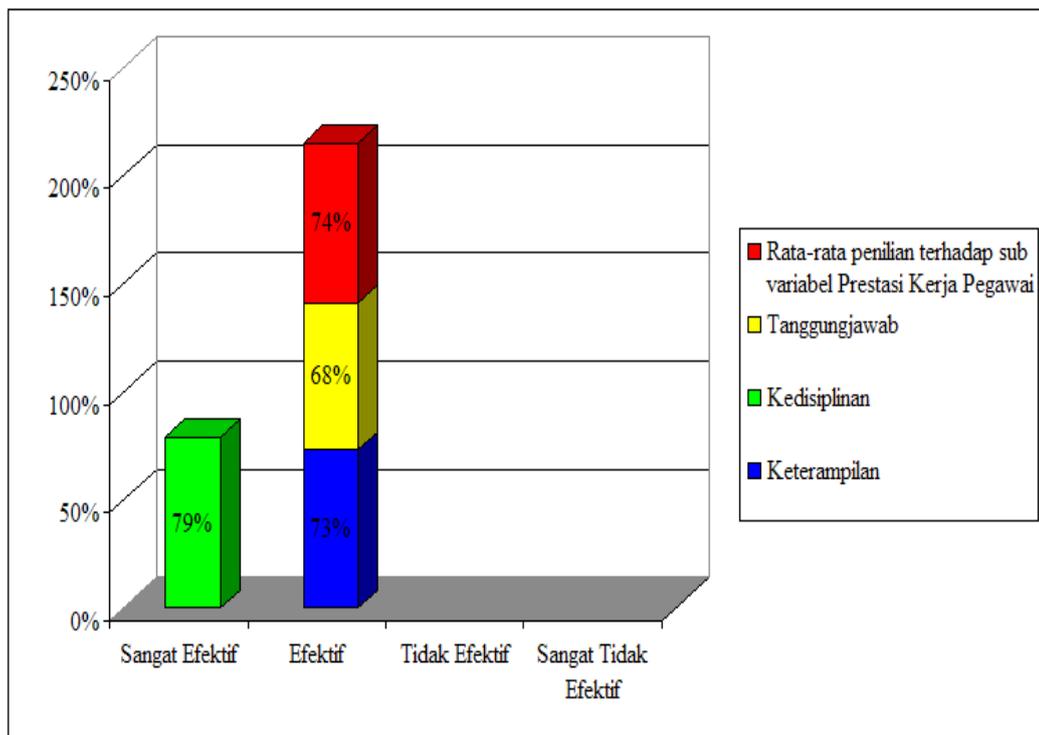


Dari ketiga indikator sub variabel kemampuan menyesuaikan diri sesuai dengan grafik 1 di atas, yakni situasi menunjukkan 76% (Sangat Efektif) dan komunikasi menunjukkan angka 79% (sangat efektif) serta kerjasama menunjukkan angka 78% (sangat efektif), maka apabila diprosentase penilaiannya berdasarkan skala likert menghasilkan nilai skor sebesar 78%. maka responden memberikan penilaian atau persepsinya terhadap kemampuan menyesuaikan diri berada pada rentang 76% - 100%. Atau berada dikategori sangat efektif.

Dengan demikian bahwa respon, dan konsentrasi pihak Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten khusus para pegawainya dalam usahanya untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kemampuan menyesuaikan diri dalam wujud kenyataan dengan upaya yang senantiasa memberikan yang terbaik untuk dapat dirasakan dan dinikmati oleh pegawainya.

Grafik 2

Persepsi Responden Terhadap Sub Variabel Prestasi Kerja Pegawai

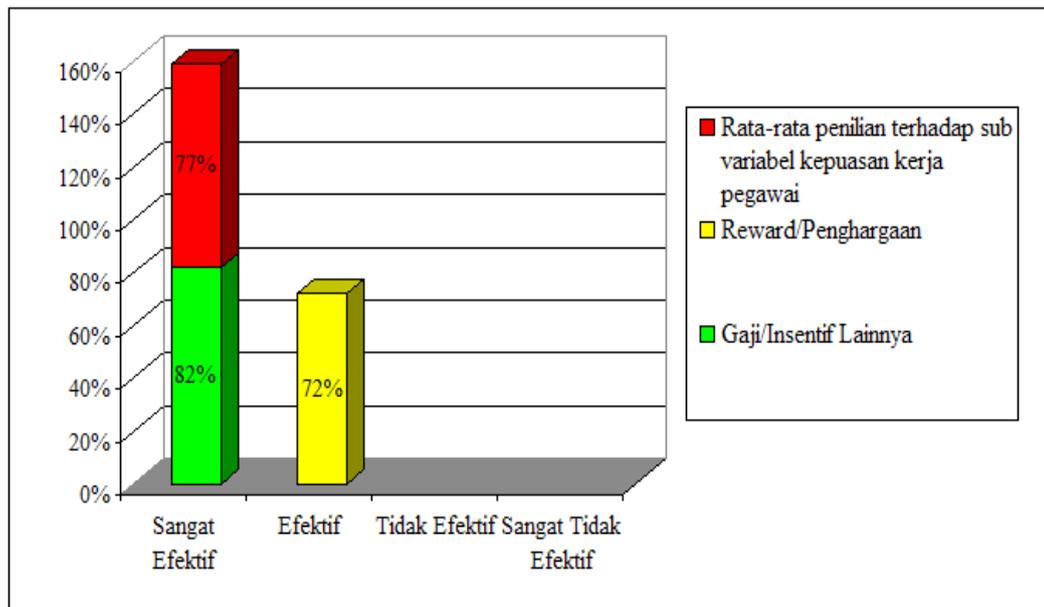


Dari ketiga indikator sub variabel prestasi kerja pegawai sesuai dengan grafik 2 di atas, yakni keterampilan menunjukkan 73% (Efektif) dan kedisiplinan menunjukkan angka 79% (sangat efektif) serta tanggungjawab menunjukkan angka 68% (efektif), maka apabila diprosentase penilaiannya berdasarkan skala likert menghasilkan nilai skor sebesar 74% . maka responden memberikan penilaian atau persepsinya terhadap prestasi kerja pegawai berada pada rentang 51 - 75%. Atau berada dikategori sefektif.

Prestasi yang baik adalah prestasi yang optimal, yaitu prestasi yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan prestasi karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan prestasi merupakan sebuah tantangan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kualitas prestasi sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Grafik 3

Persepsi Responden Terhadap Sub Variabel Kepuasan Kerja Pegawai



Dari kedua indikator sub variabel kepuasan kerja pegawai sesuai dengan grafik 3 di atas, yakni gaji/insentif lainnya menunjukkan 72% (Efektif) dan reward/penghargaan menunjukkan angka 82% (sangat efektif), maka apabila diprosentase penilaiannya berdasarkan skala likert menghasilkan nilai skor sebesar 77%. maka responden memberikan penilaian atau persepsinya terhadap kepuasan kerja pegawai berada pada rentang 76 - 100%. Atau berada dikategori sangat efektif.

Setiap orang pegawai yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap pegawai selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Tabulasi Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

| NO | SUB VARIABEL | TOTAL SKOR | SKOR KRITERIUM | NILAI SKOR (%) | KRITERIA PENILAIAN |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 1 | Kemampuan Menyesuaikan Diri | 1316 | 1692 | 78 | Sangat Efektif |
| 2 | Prestasi Kerja Pegawai | 1118 | 1504 | 74 | Efektif |
| 3 | Kepuasan Kerja Pegawai | 290 | 376 | 77 | Sangat Efektif |
| Jumlah | | 2724 | 3572 | | |
| Nilai Skor Keseluruhan Total Skor / Skor Kriteria x 100 % | | | | 76 % | |
| Kategori Penilaian | | | | Sangat Efektif | |

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan melalui penjumlahan dari keseluruhan sub variabel yang kemudian diporsentasekan kedalam analisis data untuk mendapatkan bagaimana pengukuran variabel penelitian sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari hasil penjarangan skor jawaban responden didapatkan jumlah skor yaitu 2724 Kemudian untuk skor kriteria didapatkan dari penjumlahan skor tertinggi dikali dengan jumlah item pernyataan yaitu sebanyak 19 item dan didapatkan jumlah skor kriteriumnya yaitu 3572. Selanjutnya diporsentasekan dengan mengalikan 100% dan didapatkan hasilnya yaitu 76%. Hal ini membuktikan bahwa Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai dalam melakukan kinerjanya, efektivitas kerja pegawai yang diberikan nilai oleh responden dengan kategori sangat efektif, yang dalam pengukuran variabel berada pada rentang 76 – 100%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penilaian secara keseluruhan responden, untuk sub variabel kemampuan menyesuaikan diri menunjukkan angka 78% (Sangat Efektif) dan untuk sub variabel prestasi kerja pegawai menunjukkan angka 74% (Efektif) serta untuk sub variabel kepuasan kerja pegawai menunjukkan angka 77% (Sangat Efektif) sehingga secara keseluruhan setelah diakumulasi sebesar 76% atau berada pada rentang 76% sampai dengan 100% atau berada pada kondisi efektivitas kerja pegawai yang sudah *Sangat Efektif*, artinya walaupun dari hasil penelitian ini dari muatan item pernyataan yang disebar pada responden masih ada beberapa yang dianggap belum sangat efektif akan tetap dari ketiga sub variabel tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai yang realisasi dan dirasakan disekitar lingkungan kerja pegawai dapat dikatakan sudah sangat efektif ataupun atasan dan teman sekerjanya dalam kontribusinya untuk mewujudkan efektivitas kerja pegawai yang tinggi di instansi ini dianggap sudah berperan, maka efektivitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai secara keseluruhan telah sangat efektif tetapi masih perlu di maksimalkan lagi. hal ini dapat dilihat dari efektivitas kerja khususnya pada sub variabel prestasi kerja pegawai yang masih dalam kategori efektif dari segi keterampilan khususnya

di mana pimpinan atau atasan belum maksimal memberikan kesempatan pada para pegawainya untuk meningkatkan kemampuan dan pegalamannya serta tanggungjawab pegawai masih perlu ditingkatkan lagi khususnya pada masih cukup banyak pegawai yang mengerjakan tugasnya sendiri tanpa meminta bantuan dari rekan kerjanya, oleh karena itu dengan adanya peran atasan di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif diharapkan dapat menjadi solusi guna peningkatan efektivitas kerja pegawai tersebut yang dapat diberikan langsung oleh atasan/pimpinan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Tompotika Luwuk atas motivasinya kepada penulsi sehingga dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, Faizurah. (2014). *Skripsi Efektivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel*, Makassar : FISIP, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Hassanudin.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handayani, Anies. (2015). Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Di Desa Kayoa Kecamatan Batui Kabupaten Banggai, *Jurnal Sosio Sains*, 5(1), 11-17.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(2), 151-161.
- Rukman, Mullins. (2006). *Efektifitas Kerja Karyawan*. Bandung: Budi Mulia.
- Steers, Richard M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Bandung Lingga Jaya.
- Tambunan, Junita Yanti (2012). *Tugas Akhir Program Magister "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*, Jakarta, Universitas Terbuka
- Tika, Pabundu. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.