

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS
KELUARGA BERENCANA TERHADAP PRODUKTIVITAS PENCAPAIAN
AKSEPTOR KATEGORI METODE KONTRASEPSI JANGKA PANJANG DI
KECAMATAN CIJAMBE KABUPATEN SUBANG**

Oleh :

Ade Nawawi

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

Adenawawi.79@gmail.com

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan Kepala UPT Keluarga Berencana Terhadap Produktivitas Pencapaian Akseptor Kategori Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kecamatan Cijambe Kabupaten Subang. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor UPT KB Kecamatan Cijambe, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala UPT Keluarga Berencana Terhadap Produktivitas Pencapaian Akseptor Kategori Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kecamatan Cijambe Kabupaten Subang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sementara itu data-data hasil penelitian tersebut kemudian dihimpun untuk selanjutnya diolah melalui metode deskriptif dengan menggunakan analisis bivariante.

Setelah dianalisis ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Kepala UPT Keluarga Berencana Terhadap Produktivitas Pencapaian Akseptor Kategori Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kecamatan Cijambe Kabupaten Subang adalah “sangat rendah”, hal tersebut dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,154 dimana nilai koefisien korelasi tersebut berada pada jarak interval koefisien “sangat rendah” (0,00 – 0,199), sementara kontribusi pengaruh yang diberikan adalah sebesar 2,37% dan untuk persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 47,026 + 0,353x$

Kata kunci : *Kepemimpinan, Produktivitas Pegawai, Keluarga Berencana*

ABSTRACT

The title of this research is Leadership Head of UPT Planned Family Influence to Productivity in Achievement Acceptor Contraception Long Term In Kecamatan Cijambe Kabupaten Subang. This research was conducted at the Office UPT Planned Family Kecamatan Cijambe, the purpose of this study is to obtain an idea of how much influence Leadership Head of UPT Planned Family and Employee Productivity. Aspects examined in this study broadly covers two things, namely is Leadership and Productivity of Employee Productivity in UPT Family Planned in Kecamatan Cijambe. In this study authors use quantitative research, while the results of the study data were then collected for further processing through descriptive method using bivariate analysis.

Having analyzed the results of the study showed that it turns leadership effects on employee productivity in UPT Planned Family Kecamatan Cijambe is “very low”, it can be seen from the value of correlation coefficient of 0,154 where the value of the correlation coefficient is at distance interval coefficient category of “very low” (0,00 – 0,199), while the contribution of a given effect is 2,37% and for the simple linear regression equation is $Y = 23,322 + 0,445x$

Keyword: Leadership, Employee Productivity, Planned Family

PENDAHULUAN

Memasuki abad ke-21 perkembangan ilmu Administrasi Publik makin dinamis. Hal ini dikarenakan berbagai macam tantangan yang menghadang. Menurut Cooper (Parjarman, 2005:12), tantangan tersebut berupa keanekaragaman (*diversity*), akuntabilitas (*accountability*), privatisasi (*privatization*), warga negara (*civil society*), demokrasi (*democracy*), (*decentralization*), perancangan rencana (*reengineering*), dan dampak kemajuan teknologi (*empowering effect of high technology*). Dari tantangan-tantangan tersebut, sesungguhnya diperlukan upaya perubahan baik dari aspek konsep, teori maupun figur Administrasi Publik. Perubahan tersebut juga harus diarahkan pada pergeseran dari *Traditional Public Administration* menuju *New Public Administration*. Namun sayangnya, upaya perubahan itu seringkali masih terganjal nuansa Administrasi Negara (Publik) yang selama ini diindikasikan sebagai birokrasi yang menitik beratkan aspek COP (*control, order, and prediction*) dan sistem yang kaku (*rigid*) (Parjarman, 2005:12). Selain itu, kerjasama sumber daya manusia dalam kegiatan administrasi negara masih terkesan diabaikan karena hanya dilihat sebagai serangkaian sistem. Padahal, sumber daya manusia baik dalam organisasi publik maupun bisnis, merupakan salah satu faktor penunjang utama dalam proses pencapaian organisasi. Pegawai tidak hanya dilihat sebagai bagian dari proses produksi melainkan harus juga dilihat sebagai makhluk sosial yang memiliki sifat-sifat khas manusiawi dan berbagai macam kebutuhan.

Menurut Maxwell (Pasolong, 2013:19) tercapainya tujuan organisasi tidaklah semata-mata dikarenakan organisasi telah memiliki pegawai dengan kemampuan tinggi saja, tetapi juga dipengaruhi hal lain yang mendorong semangat untuk bekerja dengan lebih baik

dan mampu menciptakan lingkungan yang tepat sehingga produktivitas kerja pegawai bisa meningkat. Dari sinilah terlihat bahwa peran seorang pemimpin begitu dominan dalam organisasi. Karena peran kepemimpinan dalam organisasi begitu penting, yaitu sebagai aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Silalahi, 2009:182). Reddin (dalam Hasibuan, 2006:210) juga menambahkan bahwa kepemimpinan yang baik bisa tercipta bila memenuhi tiga dimensi yang terdiri dari: (1) Orientasi Tugas, (2) Orientasi Hubungan, dan (3) Orientasi Efektivitas.

Jadi, terlihat bahwa organisasi takkan bergerak untuk mencapai tujuannya bila tak ada yang menggerakkannya, sehingga kebutuhan organisasi akan sosok seorang pemimpin sangatlah penting. Selain harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan para pegawainya dalam menyelesaikan berbagai masalahnya, seorang pemimpin juga memiliki fungsi penting dalam organisasi. Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2006:205) ada 10 fungsi kepemimpinan yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, yaitu terdiri dari: (1) Mengambil keputusan, (2) Mengembangkan imaginasi, (3) Mengembangkan kesetiaan pengikutnya, (4) Pemrakarsaan, penggiatan dan pengendalian rencana, (5) Pelaksanaan keputusan dengan memberikan dorongan kepada para pengikutnya, (6) Memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, (7) Mempertanggungjawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan dan kepada pemerintah, (8) Melaksanakan kontrol dan perbaikan-perbaikan atas kesalahan, (9) Memberikan tanda penghargaan, (10) Mendelegasikan wewenang kepada bawahannya. Fungsi-fungsi kepemimpinan ini harus dijalankan oleh para pemimpin, baik dari organisasi bisnis maupun publik guna mencapai

produktivitas pegawainya. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Umar, 2001:9) produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa untuk kehidupan hari ini harus lebih baik dengan kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Tentu, produktivitas ini bisa tercapai bila ditopang dengan kepemimpinan yang baik. Maka tugas untuk menciptakan bentuk kepemimpinan yang baik ini juga berlaku bagi organisasi-organisasi publik. Tak terkecuali bagi lembaga BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional).

BKKBN adalah organisasi publik yang bertugas menangani masalah kependudukan di Indonesia melalui berbagai programnya. Masalah kependudukan merupakan salah satu masalah yang cukup *urgent* posisinya. Karena, masalah kependudukan ini merupakan pangkal dari berbagai masalah lain, seperti pendidikan, ekonomi dan ketenagakerjaan. Komposisi jumlah penduduk yang tidak seimbang bisa menjadi hambatan dalam proses pembangunan. Oleh karena itu, pemerintah selaku administrator publik harus mampu mengatasi masalah ini dengan menjalankan kebijakannya dan berupaya melakukan penggerakan programnya. Salah satu upaya pemerintah dalam mengatasi masalah ini ialah dengan dibuat program khusus bernama program Keluarga Berencana atau sering disingkat KB.

Sejak program KB (Keluarga Berencana) digulirkan pada tahun 1977, ternyata program ini telah mengalami perkembangan yang cukup dinamis. Pada awal era 1970-1980-an, Program Keluarga Berencana (KB) berhasil menekan laju pertumbuhan penduduk di Indonesia dari 2,8% menjadi 2,3%. Namun meskipun *trend* pertumbuhan penduduk cenderung ada penurunan, dalam perkembangannya gambaran angka absolut pertumbuhan penduduk di dalam rata-rata kisarnya masih cukup tinggi yaitu 1,49 % per tahun dari jumlah penduduk yang diperkirakan 240 juta jiwa. Itu artinya setiap tahun

penduduk Indonesia bertambah empat hingga lima juta jiwa. Ada 10.000 bayi setiap hari yang lahir. Dengan angka rata-rata laju pertumbuhan penduduk seperti ini, maka diperkirakan jumlah penduduk Indonesia akan mencapai angka 321 juta pada tahun 2025 (Republika.com, 1 November 2013).

Program KB yang pada mulanya memang diniatkan sebagai solusi untuk mengendalikan laju pertumbuhan jumlah penduduk, sebagai program pemberdayaan keluarga, dan sebagai proses pembangunan kependudukan ternyata belum sesuai harapan. Pada kenyataannya, program KB yang dijalankan oleh BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional) justru belum sepenuhnya mampu menjadi solusi untuk masalah kependudukan tersebut. Hal ini ditandai dengan trend peningkatan laju pertumbuhan penduduk, peningkatan tingkat fertilitas, dan masih banyaknya masyarakat yang belum sadar akan makna keluarga kecil. Selain itu, program KB yang dijalankan BKKBN ternyata masih belum cukup membumi di kalangan masyarakat desa, terlebih lagi di desa-desa terpencil yang memiliki akses terbatas. Asumsi ini diperkuat oleh pernyataan Prof. Haryono Suyono, seorang legenda hidup program KB dalam seminar di Universitas Padjajaran pada tanggal 26 November 2014. Beliau menyatakan bahwa BKKBN saat ini gagal dalam membumikan program KB di pelosok-pelosok desa (Duanak.com, 30 November 2014). Maka tak heran jika masih banyak pasangan usia subur (PUS) yang enggan untuk menjadi akseptor KB.

Pernyataan itu jelas merupakan kritik untuk BKKBN. Padahal lembaga resmi pelaksana teknis BKKBN sudah memiliki struktur secara hirarkis, dari tingkat Pusat, Daerah Tingkat I (sekarang provinsi), Daerah Tingkat II /Kotamadya (sekarang kabupaten/kota) hingga tingkat kecamatan maupun desa. Jadi sangatlah ironis jika program KB masih belum mendapatkan perhatian penuh dari masyarakat desa. Selain itu, lembaga ini

juga mengalami penyesuaian secara program maupun kelembagaan, termasuk Pembentukan Kementerian Kependudukan dan BKKBN berdasarkan Kepres Nomor 109 Tahun 1993. Salah satu wilayah yang memiliki masalah perihal rendahnya jumlah akseptor KB, khususnya pada kategori KB Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) ialah Kec. Cijambe yang berada di Kab. Subang Prov. Jawa Barat. Petugas UPT (Unit Pelaksana Teknis) KB di Kec. Cijambe ini ternyata masih belum mampu memenuhi target jumlah perkiraan permintaan masyarakat (PPM). Untuk akseptor KB kategori MKJP (Metode Kontrasepsi Jangka Panjang) yang terdiri dari UID, Implant dan kontrasepsi mantap, petugas UPT KB Kec. Cijambe baru mampu mencapai target Akseptor KB MKJP sebesar persentase 43,28 % saja dari target PPM 100%. Terdiri dari jumlah realisasi 57 akseptor dari target PPM sebesar 132 akseptor (Data tahun 2014). Tentu ini merupakan masalah karena ada gap antara harapan dan kenyataan di lapangan. Terlebih lagi masalah ini terlihat dominan pada realisasi pencapaian target akseptor MKJP, yang mana merupakan salah satu kategori metode kontrasepsi yang lebih ampuh menekan laju fertilitas ketimbang jenis kontrasepsi non-MKJP. Karena kategori non-MKJP seperti pil dan suntik jangka pemakaiannya tidak terikat waktu lama sehingga rentan membuat sang akseptor KB berhenti menjadi akseptor KB atau *drop out*. Maka peluang untuk memiliki banyak anak menjadi mungkin kembali. Masalah ini pun berdampak pada estimasi jumlah warga Kabupaten Subang yang terus mengalami peningkatan. Tahun 2012 berjumlah 1.501.647 jiwa, kemudian pada tahun 2013 meningkat menjadi 1.509.606 jiwa, dan terakhir pada tahun 2014 terus meningkat menjadi 1.575.649 jiwa (Subangkab.bps.go.id, 12 November 2014). Selain itu, dalam menjalankan program KB guna menjarang para calon akseptor KB MKJP, UPT KB Kec. Cijambe tidak memiliki jadwal pertemuan yang disusun secara periodik.

Pertemuan hanya dilakukan secara isidental (tergantung keperluan) semata. Ditambah lagi tenaga UPT KB Kec. Cijambe kekurangan tenaga pelaksana lapangan berstatus resmi (PNS), akibatnya sikap kerja para pegawai dalam melayani calon akseptor KB MKJP terkesan belum optimal. Disini peneliti ingin melihat bagaimana kepemimpinan Kepala UPT KB Kec. Cijambe yang dikaitkan dengan produktivitas pegawainya dalam pencapaian target akseptor Kategori MKJP. Karena, masalah pada akseptor KB MKJP ini yang terlihat dominan. Adapun beberapa indikator masalah berdasarkan hasil peninjauan awal adalah: pencapaian target Akseptor KB MKJP masih rendah (43,28%); dan frekwensi evaluasi yang merupakan sarana komunikasi dilaksanakan tidak secara periodik/tidak menentu. Tergantung keperluan saja. Idealnya pertemuan yang dilakukan dalam rangka pencapaian target akseptor KB MKJP dilakukan sebulan sekali. Namun pada kenyataannya, tidak ada jadwal periodik untuk pertemuan membahas program KB kategori MKJP. Sikap kerja para pegawai UPT KB Cijambe masih rendah. Hal ini ditandai dengan masih sedikitnya warga yang berminat menggunakan KB MKJP.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kesatu dan kedua, selain itu untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Metode analisis deskriptif pendekatan kuantitatif ini merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis dan merupakan metode penelitian

untuk menjawab tujuan penelitian yang terakhir.

Alasan mengapa peneliti menggunakan metode ini ialah:

1. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang umum digunakan dalam penelitian administrasi terutama administrasi publik.
2. Bagi penulis metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang mudah dipahami dan sedikit dimengerti ketimbang metode lainnya.
3. Metode penelitian kuantitatif lebih akurat dan objektif karena menggunakan teknik statistika yang merupakan ilmu eksak.

Menurut Sugiyono (2001:61)

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari penjelasan Sugiyono tersebut maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor UPT KB Kec. Cijambe, Kabupaten Subang, karena mereka adalah objek kepemimpinan Kepala UPT KB Kec. Cijambe. Sugiyono (2011:91) juga mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari sini dapat kita pahami bahwa sampel harus memiliki karakteristik yang benar-benar mewakili keseluruhan populasi. Namun, selanjutnya Arikunto (1998:125) mengatakan bahwa sebagai acuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% - 30% dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang (responden) dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Berdasarkan landasan pendapat dari Arikunto tersebut, peneliti mencoba

menggunakan penelitian sensus sebagai teknik pengambilan sampel, karena jumlah populasi tak lebih dari 100. Jadi, jika diambil secara keseluruhan dari seluruh jumlah populasi para Petugas UPT KB di Kec. Cijambe, maka diperoleh jumlah responden sebanyak 69 responden. Mereka terdiri dari PKB dan Petugas KB Sub Desa yang mendapatkan arahan kepemimpinan dari Ka. UPT KB Cijambe.

1. Petugas Keluarga Berencana (PKB): 5
2. Tenaga Penggerak Desa (TPD) : 2
3. Anggota Kader Sub Desa : 62

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam skripsi ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dengan model korelasional-asosiatif. Melalui metode deskriptif ini, penulis mengemukakan data yang terkait dengan pengukuran per variabel, dengan menggunakan tabel dan *chart* guna menjelaskan fenomena pada tiap variabel, dengan tujuan untuk menjelaskan mengenai karakteristik indikator responden, yakni persepsi responden mengenai variabel kepemimpinan dan variabel produktivitas pegawai pada UPT KB Kecamatan Cijambe. Selanjutnya data pada kedua variabel tersebut akan dianalisis dengan memanfaatkan aplikasi statistik *SPSS ver. 16* melalui teknik bivariate yang digunakan untuk menjawab hipotesis statistik sebelumnya. Hal ini dimaksudkan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar kekuatan atau keeratan pengaruh antara kedua variabel, yaitu variabel kepemimpinan terhadap variabel produktivitas pegawai, dimana dalam perhitungannya penulis menggunakan perhitungan koefisien korelasi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar proporsi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel produktivitas pegawai. Dalam pengukuran ini, penulis menggunakan perhitungan koefisien determinasi,

selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proporsi lainnya yang ditentukan oleh variabel-variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Menentukan bentuk pengaruh antar variabel, dalam mengkaji hubungan antar variabel ini, penulis menggunakan model persamaan regresi linier sederhana, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Y), bila nilai independen (X) dirubah atau dibuat naik-turun.

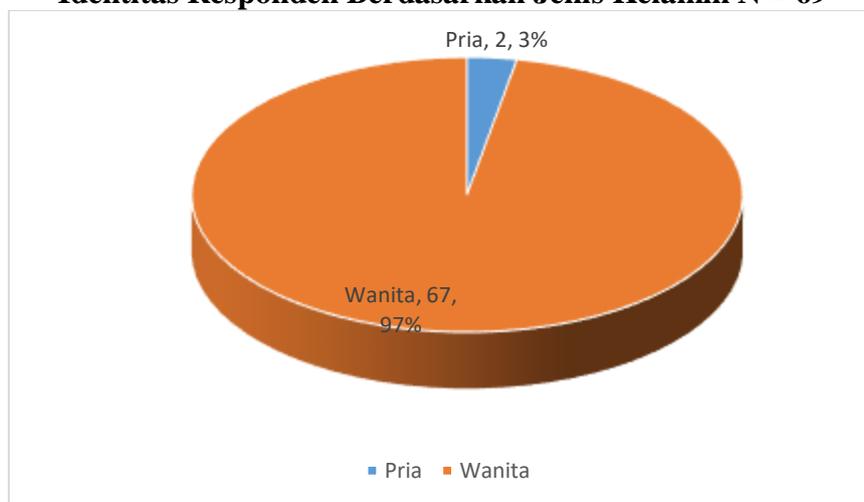
Karakteristik Responden

Sebelum menyajikan data deskriptif per variabel, terlebih dahulu penulis sajikan data karakteristik responden, yang dibuat berdasarkan jenis kelamin, umur/usia dan tingkat pendidikan.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas reponden berdasarkan jenis kelamin dari seluruh responden dapat dilihat pada gambar *chart* berikut ini:

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin N = 69



Sumber : Hasil penelitian 2015

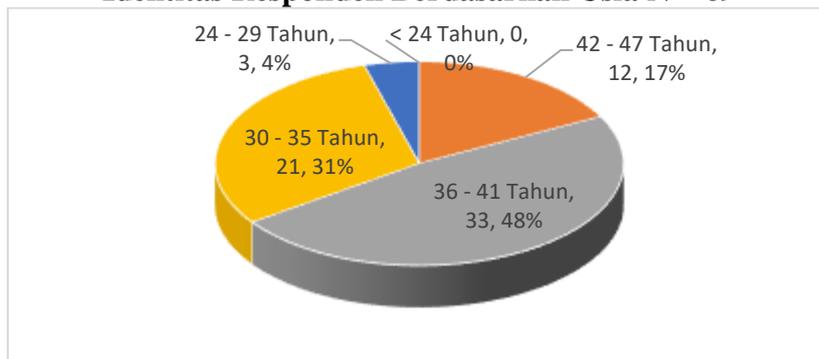
Berdasarkan diagram diatas terlihat bahwa responden paling mendominasi ialah wanita. Gambaran ini menandakan bahwa sebagian besar pegawai KB di UPT KB Kecamatan Cijambe adalah wanita, baik yang merupakan PNS maupun TKS/Kader KB. Tentunya gambaran ini juga akan sangat membantu sekali kegiatan penulis

dalam memberikan gambaran secara umum berkaitan dengan penelitian ini.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia dari seluruh responden dapat dilihat pada gambar *chart* berikut ini:

Identitas Responden Berdasarkan Usia N = 69



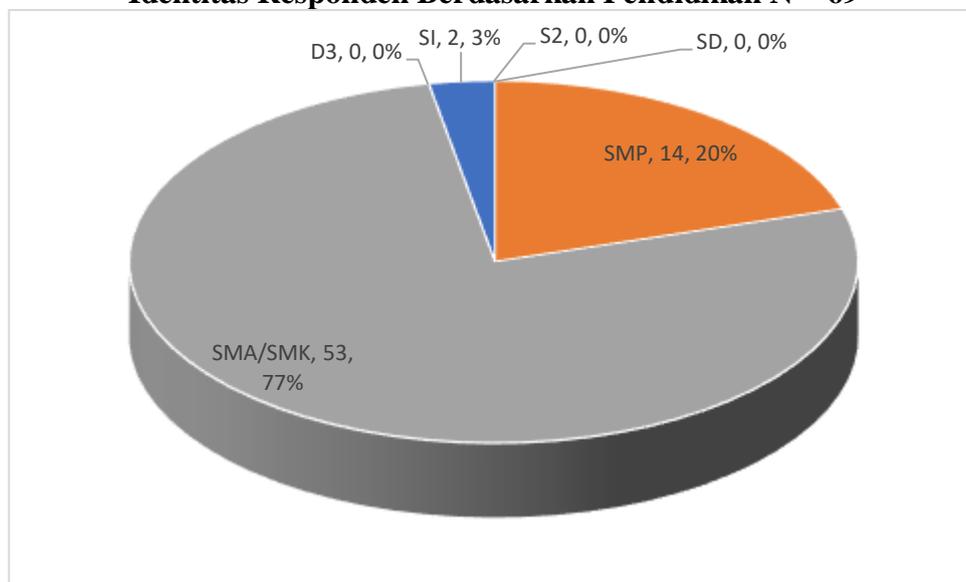
Berdasarkan gambar *chart* di atas terlihat jelas bahwa usia para responden cukup beragam. Jumlah ini sebagian besar didominasi oleh golongan usia rentang 36 - 41 tahun yang berjumlah sebanyak 48%. Sedangkan usia rentang 30 - 35 tahun sebanyak 31% dan usia rentang 42 - 47 tahun sebanyak 17%. Kemudian, sisanya yang paling sedikit adalah mereka yang berusia rentang 24 - 29 tahun sebanyak 4%. Seluruh responden berusia 24 tahun ke atas,

tidak ada yang di bawah usia itu. Data usia responden ini cukup mewakili dan gambaran secara umum berkaitan dengan penelitian ini.

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dari seluruh responden dapat dilihat pada gambar *chart* berikut ini:

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan N = 69



Sumber : Hasil penelitian 2015

Dari gambar di atas tampak jelas bahwa latar belakang pendidikan responden dalam penelitian ini cukup beragam. Namun, sebagian besar responden paling banyak memiliki latar belakang pendidikan tingkat SMA/SMK, yaitu sebanyak 77%. Kemudian, sisanya di dominasi oleh

mereka yang berlatar belakang pendidikan SMP sebanyak 14% dan Sarjana Strata S1 sebanyak 3%. Sedangkan untuk kategori tingkat pendidikan SD, D3 dan S2 tidak ada. Namun demikian, gambaran tingkat pendidikan ini cukup mewakili pandangan responden dari berbagai latar belakang

pendidikan dan tentunya juga sangat membantu penulis dalam memberikan gambaran yang berkaitan dengan penelitian ini.

Uji Instrumen

Pengujian Validitas Instrumen

Pada desain pengujian validitas instrumen, penulis melakukan pengujian terhadap setiap instrumen berdasarkan

validitas ini. Pengujian dilakukan menurut indikator masing-masing. Pengujian validitas instrumen variabel X dan variabel Y dilakukan pada seluruh responden, adapun hasil uji validitas antar butir atas instrumen tersebut dengan memanfaatkan formula pada *Microsoft Excel 2013* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan (X)

No	Indikator	Hasil Uji r	r kritis	Kesimpulan
1	Tanggung jawab terhadap tugas	0,554	0,3	Valid
2	Menyelesaikan tugas tepat waktu	0,561	0,3	Valid
3	Mampu membina hubungan baik dengan atasan	0,459	0,3	Valid
4	Mampu membina hubungan baik dengan bawahan	0,759	0,3	Valid
5	Mencapai tujuan sesuai dengan rencana	0,738	0,3	Valid
6	Tepat waktu	0,749	0,3	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2015

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

No	Indikator	Hasil Uji r	r kritis	Kesimpulan
1	Sikap dalam melayani	0,562	0,3	Valid
2	Sikap dalam melaksanakan pekerjaan	0,380	0,3	Valid
3	Sikap dalam melakukan inisiatif kerja	0,640	0,3	Valid
4	Keterampilan pencapaian tugas	0,671	0,3	Valid
5	Keterampilan melaksanakan program	0,603	0,3	Valid
6	Keterampilan mengevaluasi pencapaian program	0,306	0,3	Valid
7	Hubungan kerja dengan pimpinan	0,407	0,3	Valid
8	Hubungan kerja dengan antar bagian	0,518	0,3	Valid
9	Hubungan kerja dengan rekan kerja	0,259	0,3	Valid
10	Koordinasi pekerjaan	0,371	0,3	Valid
11	Komunikasi antar bagian	0,356	0,3	Valid
12	Tanggung jawab pekerjaan	0,645	0,3	Valid
13	Jumlah tenaga kerja	0,762	0,3	Valid
14	Pemanfaatan tenaga kerja	0,584	0,3	Valid
15	Pemanfaatan waktu kerja	0,564	0,3	Valid

16	Kemampuan melihat potensi daerah	0,621	0,3	Valid
17	Kemampuan melihat potensi diri	0,504	0,3	Valid
18	Kemampuan melihat potensi organisasi	0,577	0,3	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2015

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua pernyataan dari instrumen penelitian dinyatakan valid, karena koefisien yang ditemukan lebih besar dari r kritis, yaitu diatas 0,3. Oleh karena itu dari instrumen kepemimpinan dan produktivitas pegawai tersebut dapat dianalisis lebih lanjut dan dilakukakn pengujian hipotesis. Hasil selengkapnya uji validitas instrumen berdasarkan perhitungan yang

memanfaatkan formula *Microsoft Excel 2013* bisa dilihat pada lampiran skripsi ini.

Pengujian Realibilitas Instrumen

Dalam pengujian realibilitas instrumen ini, penulis juga memanfaatkan bantuan formula *Microsoft Excel 2013* yang nanti hasilnya dibandingkan dengan kriteria uji realibilitas:

Kriteria Perhitungan Uji Reliabilitas

Nilai Realibilitas	Kategori
<0,6	Kurang Baik
0,61 - 0,79	Layak
>0,8	Baik

Sumber: Sugiyono, 2011

Tabel Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan (X)

No	Indikator	Hasil Uji Realibilitas	Kesimpulan
1	Tanggung jawab terhadap tugas	0,61	Layak
2	Menyelesaikan tugas tepat waktu	0,7	Layak
3	Mampu membina hubungan baik dengan atasan	0,61	Layak
4	Mampu membina hubungan baik dengan bawahan	0,9	Layak
5	Mencapai tujuan sesuai dengan rencana	0,61	Layak
6	Tepat waktu	1,1	Layak

Sumber : Hasil penelitian 2015

Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

No	Indikator	Hasil Uji Realibilitas	Kesimpulan
1	Sikap dalam melayani	1,2	Layak
2	Sikap dalam melaksanakan pekerjaan	0,9	Layak
3	Sikap dalam melakukan inisiatif kerja	0,7	Layak
4	Keterampilan pencapaian tugas	0,7	Layak
5	Keterampilan melaksanakan program	0,61	Layak

6	Keterampilan mengevaluasi pencapaian program	0,7	Layak
7	Hubungan kerja dengan pimpinan	0,61	Layak
8	Hubungan kerja dengan antar bagian	1,1	Layak
9	Hubungan kerja dengan rekan kerja	0,61	Layak
10	Koordinasi pekerjaan	0,9	Layak
11	Komunikasi antar bagian	0,61	Layak
12	Tanggung jawab pekerjaan	0,5	Layak
13	Jumlah tenaga kerja	0,7	Layak
14	Pemanfaatan tenaga kerja	0,61	Layak
15	Pemanfaatan waktu kerja	0,7	Layak
16	Kemampuan melihat potensi daerah	0,7	Layak
17	Kemampuan melihat potensi diri	0,7	Layak
18	Kemampuan melihat potensi organisasi	0,61	Layak

Sumber : Hasil penelitian 2015

Hasil uji realibilitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir indikator layak, sehingga cukup realibel untuk dijadikan instrumen guna menguji tanggapan responden perihal produktivitas pegawai. Hasil selengkapnya dapat disimak dalam lampiran skripsi ini.

Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan

Untuk menganalisis kepemimpinan ini, penulis menggunakan konsep pengukuran melalui enam buah indikator yang terhimpun dalam 3 (tiga) dimensi Kepemimpinan menurut William J. Reddin (dalam Hasibuan, 2006:210). Ketiga dimensi tersebut ialah sebagai berikut:

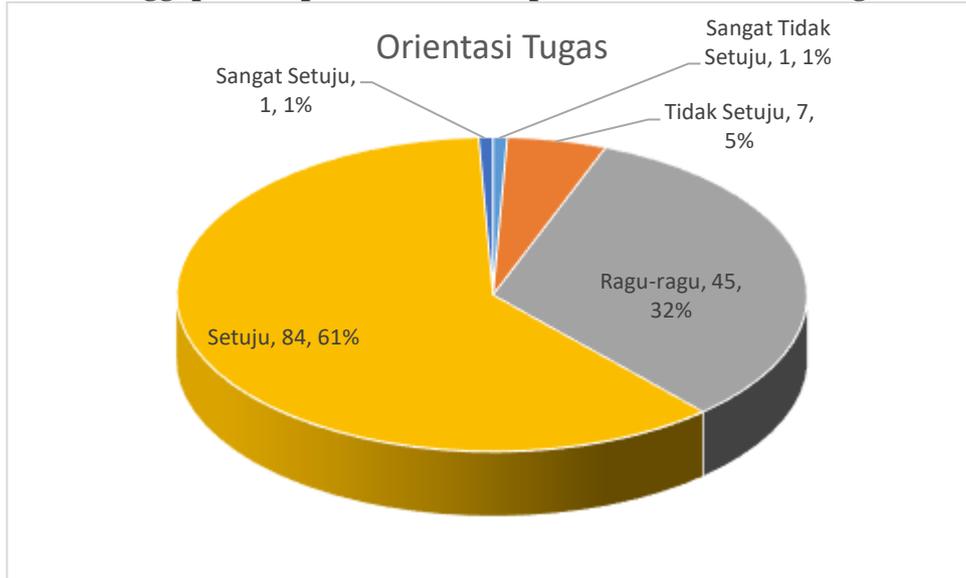
1. Orientasi Tugas
2. Orientasi Hubungan
3. Orientasi Efektivitas

Untuk mengetahui frekuensi jawaban pilihan responden yang ditabulasikan dalam matriks berdasarkan masing-masing dimensi diatas, maka data hasil pengisian kuesioner oleh responden tersebut kemudian disusun ke dalam tabel distribusi frekuensi yang dibedakan menurut variabelnya masing-masing, yang kemudian dihitung peringkat tiap pernyataan dari kedua variabel tersebut sesuai dengan dimensinya masing-masing.

Dimensi Orientasi Tugas

Pada dimensi ini, terbagi atas dua buah indikator pernyataan, yaitu: tanggung jawab terhadap tugas dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Agar lebih jelas dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap dimensi orientasi tugas:

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Orientasi Tugas



Sumber : Hasil penelitian 2015

Melihat presentase hasil jawaban yang diberikan responden pada *chart* di atas terlihat jelas bahwa tanggapan responden pada dimensi orientasi tugas cukup beragam. Jawaban yang paling mendominasi ialah jawaban setuju, namun meskipun begitu masih ada jumlah jawaban ragu-ragu yang menunjukkan gambaran tidak konsisten. Sedangkan orientasi tugas sendiri merupakan kecenderungan kualitas keinginan dari seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugasnya. Jika gambaran tersebut dikaitkan dengan pengertian orientasi tugas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi orientasi tugas yang dilaksanakan oleh kepala UPT KB Kecamatan Cijambe dalam pencapaian akseptor KB kategori MKJP sudah cukup baik. Kualitas keinginan Kepala UPT KB

Kecamatan Cijambe sudah cukup baik. Namun, orientasi tugas yang ditandai dengan adanya tanggung jawab terhadap tugas dan penyelesaian tugas tepat waktu ini belumlah cukup optimal. Karena jumlah responden yang menjawab ragu-ragu juga tidak memiliki selisih yang jauh dengan jawaban setuju, maka secara tidak langsung, orientasi tugas dalam kepemimpinan kepala UPT KB Kecamatan Cijambe tidak lantas mutlak sudah baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepala UPT KB sudah cukup bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan sudah cukup tepat waktu, namun di sisi lain belum secara mutlak optimal. Kepala UPT KB Kecamatan Cijambe masih perlu meningkatkan kualitas keinginannya dalam menyelesaikan tugasnya secara maksimal.

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Orientasi Tugas

No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Tanggung Jawab Terhadap Tugas	0	5	16	47	1	69	251	3,64	Baik
2	Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	1	2	29	37	0	69	240	3,48	Baik

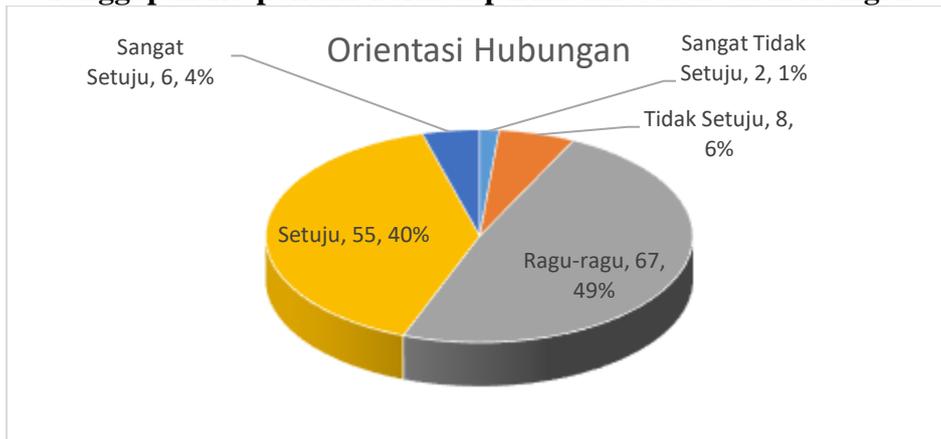
Sumber : Hasil penelitian 2015

Kemudian, secara keseluruhan jawaban responden tentang indikator tanggung jawab terhadap tugas dan menyelesaikan waktu sudah cukup baik. Hal ini disebabkan oleh jumlah jawaban setuju yang masih cukup mendominasi.

Dimensi Orientasi Hubungan

Pada dimensi ini, terbagi atas dua buah indikator pernyataan, yaitu: mampu membina hubungan baik dengan atasan dan mampu membina hubungan baik dengan bawahan. Agar lebih jelas dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap dimensi orientasi hubungan:

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Orientasi Hubungan



Melihat presentase hasil jawaban yang diberikan responden pada diagram di atas terlihat jelas bahwa tanggapan penilaian responden pada dimensi orientasi hubungan cukup beragam. Tanggapan responden yang paling banyak adalah mereka yang menyatakan ragu-ragu. Sedangkan, orientasi hubungan sendiri mengacu pada kualitas perhatian seorang pemimpin terhadap hubungannya dengan orang lain. Jika gambaran di atas dikaitkan dengan orientasi hubungan maka dapat disimpulkan bahwa orientasi hubungan kepemimpinan kepala UPT KB Kecamatan Cijambe dalam pencapaian akseptor

kategori MKJP belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya responden yang menyatakan pendapat ragu-ragu, sehingga secara tidak langsung kepala UPT KB Cijambe masih belum bisa menjalin hubungan yang baik yang erat dengan atasan maupun bawahannya. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepala UPT kurang maksimal dalam memberikan perhatiannya terhadap hubungannya dengan orang lain. Kekurangan inilah yang perlu ditingkatkan, sebab hubungan yang baik mampu menciptakan iklim yang kondusif di dalam organisasi.

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Orientasi Hubungan

No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Mampu Membina Hubungan baik dengan atasan	1	2	39	27	0	69	230	3,33	Kurang Baik

2	Mampu Membina Hubungan baik dengan bawahan	1	6	28	28	6	69	239	3,46	Baik
---	--	---	---	----	----	---	----	-----	------	------

Sumber : Hasil penelitian 2015

Kemudian, secara keseluruhan jawaban responden tentang indikator mampu membina hubungan baik dengan bawahan sudah baik. Sedangkan untuk mampu membina hubungan baik dengan atasan masih kurang baik, hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya jawaban ragu-ragu yang mendominasi.

Dimensi Orientasi Efektivitas

Pada dimensi ini, terbagi atas dua buah indikator pernyataan, yaitu: mencapai tujuan sesuai dengan rencana dan tepat waktu. Agar lebih jelas dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap dimensi orientasi efektivitas:

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Orientasi Efektivitas



Melihat presentase hasil jawaban yang diberikan responden pada diagram di atas terlihat jelas bahwa tanggapan responden pada dimensi orientasi efektivitas cukup beragam. Namun, jawaban yang paling mendominasi ialah jawaban setuju. Orientasi efektivitas sendiri merupakan kemauan seorang pemimpin dalam mencapai produktivitas. Jika gambaran ini dikaitkan dengan orientasi produktivitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala UPT KB Kecamatan Cijambe dalam pencapaian akseptor KB MKJP sudah cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa tujuan yang dilaksanakan oleh pimpinan

kepala UPT KB Kecamatan Cijambe sudah cukup sesuai rencana. Selain itu, tujuan juga sudah tepat waktu. Namun, di sisi lain, responden yang menyatakan ragu-ragu juga cukup banyak sehingga hal ini menandakan ada yang tidak konsisten dalam pencapaian tujuan sesuai rencana dan masalah ketepatan waktu. Jadi, secara umum orientasi efektivitas kepemimpinan kepala UPT KB Kecamatan Cijambe memang sudah baik, namun hal ini tidak serta merta mutlak menunjukkan bahwa efektivitasnya sudah betul-betul optimal. Kepala UPT KB Cijambe harus meningkatkan kembali keinginannya untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Orientasi Efektivitas

No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Mencapai tujuan sesuai dengan rencana	0	2	18	47	2	69	256	3,71	Baik
2	Tepat waktu	1	3	30	32	3	69	240	3,48	Baik

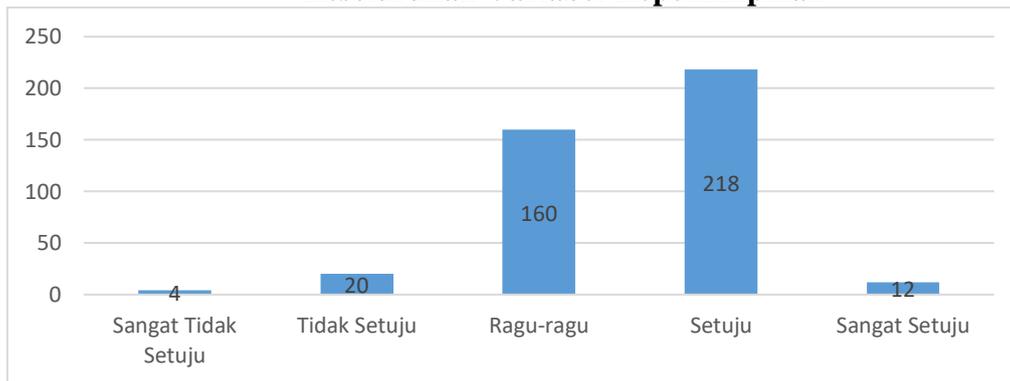
Sumber : Hasil penelitian 2015

Kemudian, secara keseluruhan jawaban responden tentang indikator mencapai tujuan sesuai dengan rencana dan tepat waktu sudah cukup baik dan merata. Namun, belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan hasil total jawaban responden pada kuesioner yang telah diolah, maka berikut ini dapat ditampilkan ringkasan frekuensi jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam variabel kepemimpinan (X), yaitu sebagai berikut:

Analisis Skor Keseluruhan Pada Variabel Kepemimpinan

Keseluruhan Variabel Kepemimpinan



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa secara umum, frekuensi jawaban terbesar untuk tiap pernyataan dalam variabel kepemimpinan ini tidak mutlak pada satu aspek saja, melainkan beragam dan menyebar pada aspek-aspek lainnya, jawaban responden mayoritas didominasi oleh pernyataan setuju. Namun, hal ini juga diimbangi oleh tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, sehingga secara umum masih ada kekurangan pada beberapa dimensi. Maka, dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa sejauh ini kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala UPT KB Kecamatan Cijambe sudah cukup baik. Tetapi hal ini tak lantas membuat kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala UPT KB Kecamatan Cijambe

secara mutlak sudah baik, karena masih banyak jawaban ragu-ragu dari responden yang menandakan ada yang tidak konsisten dalam salah satu aspek.

Jawaban yang tidak konsisten ini juga mungkin bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Mulai dari latar pendidikan responden yang membuat cara berpikir kritis mereka kurang, hingga kurang terbukannya pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Faktor inilah yang menyebabkan banyaknya responden yang menyatakan ragu-ragu. Selain itu, ada dimensi kepemimpinan yang masih dalam kategori kurang baik, yaitu dimensi orientasi hubungan. Hal ini menandakan bahwa ada sikap dalam kepemimpinan Kepala UPT KB Kecamatan Cijambe yang kurang terbuka dalam

menjalin hubungan, sehingga jawaban didominasi oleh pernyataan ragu-ragu. Tentu hal ini merupakan hambatan bagi Kepala UPT KB Kecamatan Cijambe dalam menjalankan kepemimpinannya, sebab kepemimpinan yang baik haruslah dimulai dengan hubungan yang baik dengan atasan maupun bawahan.

Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Pegawai

Untuk menganalisis variabel produktivitas pegawai ini, maka digunakanlah konsep pengukuran melalui enam dimensi produktivitas pegawai menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (dalam Umar, 2001:11) yang terbagi kedalam delapan

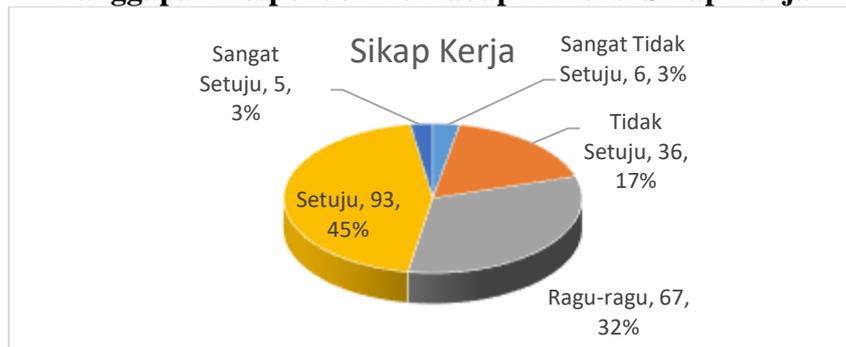
belas indikator. Dari keenam dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sikap Kerja
2. Tingkat Keterampilan
3. Hubungan Antar Lingkungan Kerja
4. Manajemen Produktivitas
5. Efisiensi Tenaga Kerja
6. Kewiraswataan

Dimensi Sikap Kerja

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap dalam melakukan inisiatif kerja. Agar lebih jelas dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap dimensi sikap kerja:

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Sikap Kerja



Berdasarkan presentase tanggapan responden dari gambar chart di atas terlihat jelas bahwa tanggapan responden terhadap dimensi sikap kerja pegawai cukup beragam. Jawaban paling mendominasi ialah jawaban setuju. Sikap kerja merupakan kecenderungan pegawai dalam menunjukkan sikap kerja yang baik. Jika gambaran tanggapan responden ini dikaitkan dengan dimensi sikap kerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja pegawai UPT KB Kecamatan Cijambe dalam produktivitas pencapaian akseptor MKJP sudah cukup baik. Tetapi jika dilihat dari nilai per indikator seperti yang tertera dalam tabel di bawah ini, sikap kerja pegawai UPT KB masih kurang baik. Hal ini dibuktikan oleh tanggapan

responden terhadap indikator sikap dalam melakukan inisiatif kerja masih kurang baik. Tanggapan ini bisa diartikan bahwa dalam melayani para akseptor KB MKJP, para pegawai masih terkesan kaku ketika mengambil inisiatif dalam kerja. Namun, di sisi lain, indikator sikap dalam melayani dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan sudah cukup baik. Tetapi, hal ini tak lantas membuat dimensi sikap kerja dalam produktivitas pegawai secara mutlak optimal. Karena masih ada beberapa tanggapan yang menyatakan ragu-ragu. Jadi, para pegawai tetap di tuntut untuk meningkatkan kualitas sikapnya dalam bekerja.

Tanggapan Responden Terhadap Sikap Kerja

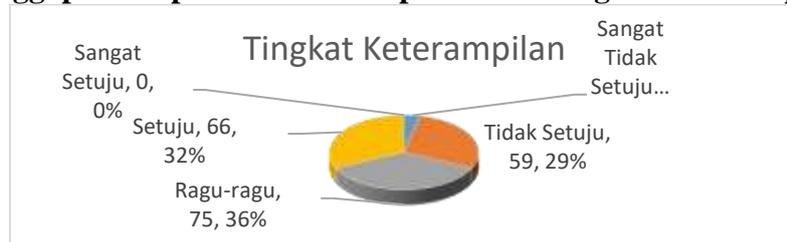
No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Sikap dalam melayani	5	7	11	44	2	69	238	3,45	Baik
2	Sikap dalam melaksanakan pekerjaan	0	8	24	35	2	69	238	3,45	Baik
3	Sikap dalam melakukan inisiatif kerja	1	21	32	14	1	69	200	2,90	Kurang Baik

Kemudian, secara keseluruhan jawaban responden tentang indikator sikap dalam melayani dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik. Namun, hal ini tidak berlaku pada indikator sikap dalam melakukan inisiatif kerja. Jawaban ragu-ragu dan tidak setuju lebih dominan ketimbang jawaban setuju, sehingga secara umum sikap dalam melakukan inisiatif kerja masih kurang baik.

Dimensi Tingkat Keterampilan

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: keterampilan pencapaian tugas, keterampilan melaksanakan program, dan keterampilan mengevaluasi pencapaian program. Agar lebih jelas dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap:

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tingkat Keterampilan



Berdasarkan presentase tanggapan responden dari gambar chart di atas terlihat jelas bahwa tanggapan responden terhadap dimensi tingkat keterampilan pegawai cukup beragam. Jumlah paling banyak adalah tanggapan ragu-ragu. Tingkat keterampilan sendiri mengacu pada keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika gambaran ini dikaitkan dengan dimensi tingkat keterampilan maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keterampilan para petugas UPT KB Kecamatan Cijambe masih kurang baik. Kriteria ini berlaku pada bagaimana keterampilan pegawai dalam pencapaian tugas, masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya terampil. Hal ini juga berlaku pada keterampilan pegawai dalam melaksanakan program, dalam hal ini

adalah program KB kategori MKJP. Masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya terampil dalam menjalankan program KB MKJP ini. Selain itu, keterampilan pegawai dalam mengevaluasi pencapaian program masih kurang baik. Para pegawai kurang masih kurang terampil dalam memperhatikan evaluasi dari pencapaian programnya, dalam hal ini adalah program KB MKJP. Paparan ini memiliki makna bahwa para pegawai belum sepenuhnya paham akan keterampilannya dalam menjalankan program KB MKJP kepada para akseptor, sehingga tak mengagetkan bila jumlah akseptor KB kategori MKJP masih tergolong rendah. Jadi, para pegawai dituntut untuk meningkatkan keterampilannya dalam menjalankan program KB MKJP.

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tingkat Keterampilan

No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Keterampilan pencapaian tugas	2	17	22	28	0	69	214	3,10	Kurang Baik
2	Keterampilan melaksanakan program	0	17	26	26	0	69	216	3,13	Kurang Baik
3	Keterampilan mengevaluasi pencapaian program	5	25	27	12	0	69	184	2,67	Kurang Baik

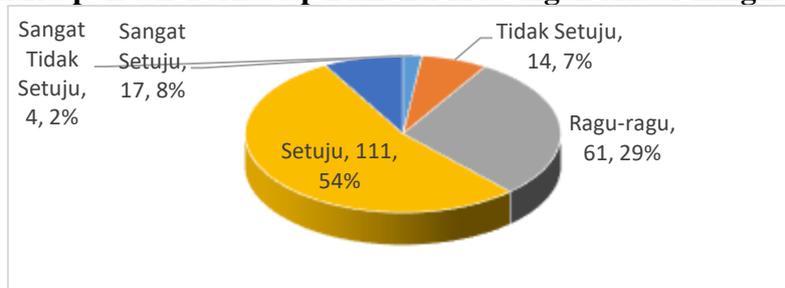
Sumber : Hasil penelitian 2015

Kemudian, secara umum jawaban responden tentang seluruh indikator dalam dimensi tingkat keterampilan masih kurang baik. Hal ini disebabkan oleh jumlah jawaban ragu-ragu yang masih cukup mendominasi.

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Agar lebih jelas dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap dimensi hubungan antar lingkungan kerja:

Dimensi Hubungan Antar Lingkungan Kerja

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Hubungan Antar Lingkungan Kerja



Sumber : Hasil penelitian 2015

Berdasarkan presentase tanggapan responden dari gambar *chart* di atas terlihat jelas bahwa tanggapan responden terhadap dimensi hubungan antara lingkungan kerja pegawai cukup beragam. Jawaban yang paling dominan adalah jawaban setuju. Sedangkan Hubungan antara lingkungan kerja pegawai tersebut mengacu kepada tentang bagaimana pegawai mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Jika gambaran tersebut dikaitkan dengan hubungan

lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja dalam lingkungan kerja para pegawai UPT KB Kecamatan Cijambe sudah cukup baik. Hubungan kerja antara pegawai sudah cukup baik, namun hal ini tidak mutlak menunjukkan bahwa pegawai dengan kepala memiliki hubungan erat yang kondusif. Sedangkan hubungan kerja pegawai dengan antar bagian tergolong masih kurang baik. Hal ini bisa disebabkan oleh anggapan bahwa ada bagian-bagian yang merasa lebih tinggi,

sehingga secara tidak sadar muncul egoisme sektoral. Kemudian, untuk hubungan antar rekan kerja masih tergolong cukup baik. Tetapi, hal ini tak

lantas menunjukkan bahwa hubungan antara rekan kerja sudah erat dan akrab. Karena, masih ada tanggapan yang menyatakan ragu-ragu.

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Hubungan Antar Lingkungan Kerja

No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Hubungan kerja dengan pimpinan	0	0	17	46	6	69	265	3,84	Baik
2	Hubungan kerja dengan antar bagian	4	11	17	33	4	69	229	3,32	Kurang Baik
3	Hubungan kerja dengan rekan kerja	0	3	27	32	7	69	250	3,62	Baik

Sumber : Hasil penelitian 2015

Kemudian, secara keseluruhan jawaban responden tentang indikator hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan rekan kerja sudah cukup baik. Sedangkan indikator hubungan

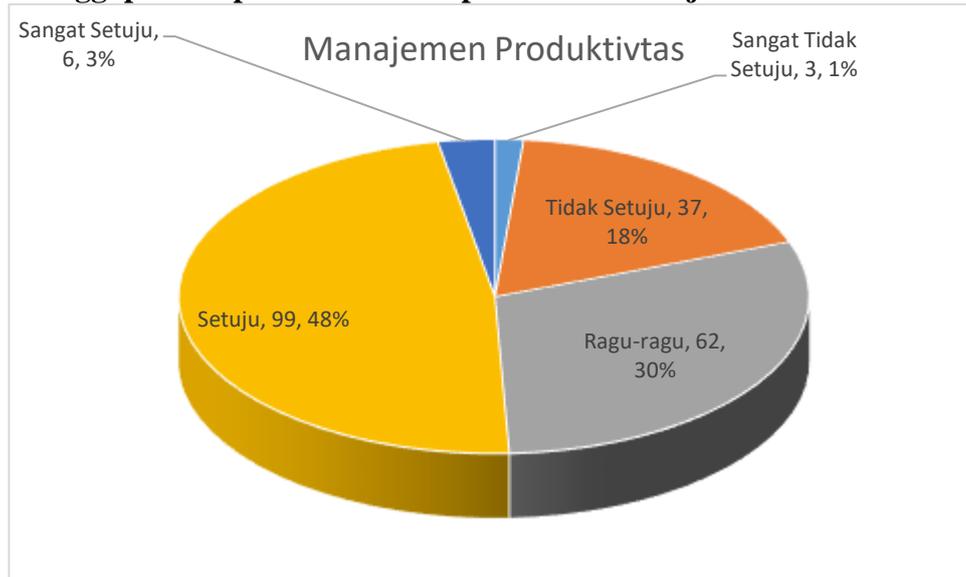
kerja antar bagian masih kurang baik. Hal ini disebabkan oleh jumlah jawaban tidak setuju dan ragu-ragu yang masih cukup mendominasi.

Dimensi Manajemen Produktivitas

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu:koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggung jawab pekerjaan. Agar lebih jelas

dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap dimensi manajemen produktivitas:

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Manajemen Produktivitas



Sumber : Hasil penelitian 2015

Berdasarkan presentase tanggapan responden dari gambar chart di atas terlihat jelas bahwa tanggapan responden terhadap dimensi manajemen produktivitas pegawai cukup beragam. Jawaban setuju adalah yang paling banyak. Sedangkan manajemen produktivitas mengacu tentang bagaimana sistem kerja diatur guna mencapai produktivitas. Jika gambaran tersebut dikaitkan dengan manajemen produktivitas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen produktivitas pegawai sudah cukup baik. Pegawai pegawai sudah mampu melakukan koordinasi pekerjaan. Hal ini juga berlaku terhadap indikator komunikasi pegawai dengan antar bagian.

Namun, hal ini tidak serta merta menunjukkan bahwa komunikasi antar bagian sudah benar-benar optimal. Karena jawaban ragu-ragu yang tidak konsisten juga menunjukkan bahwa ada belum optimal.

Sedangkan untuk tanggung jawab pekerjaan, ternyata para pegawai belum sepenuhnya menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Hal ini dimungkinkan karena masih ada campur tangan kepala UPT KB Kecamatan Cijambe dalam pemecahan masalah pekerjaan sehingga para pegawai masih belum sepenuhnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Manajemen Produktivitas

No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Koordinasi pekerjaan	0	5	15	46	3	69	254	3,68	Baik
2	Komunikasi antar bagian	0	4	26	37	2	69	244	3,54	Baik
3	Tanggung jawab pekerjaan	3	28	21	16	1	69	191	2,77	Kurang Baik

Sumber : Hasil penelitian 2015

Kemudian, secara keseluruhan jawaban responden tentang indikator

koordinasi pekerjaan dan komunikasi antar bagian sudah cukup baik. Sedangkan indikator tanggung jawab pekerjaan masih

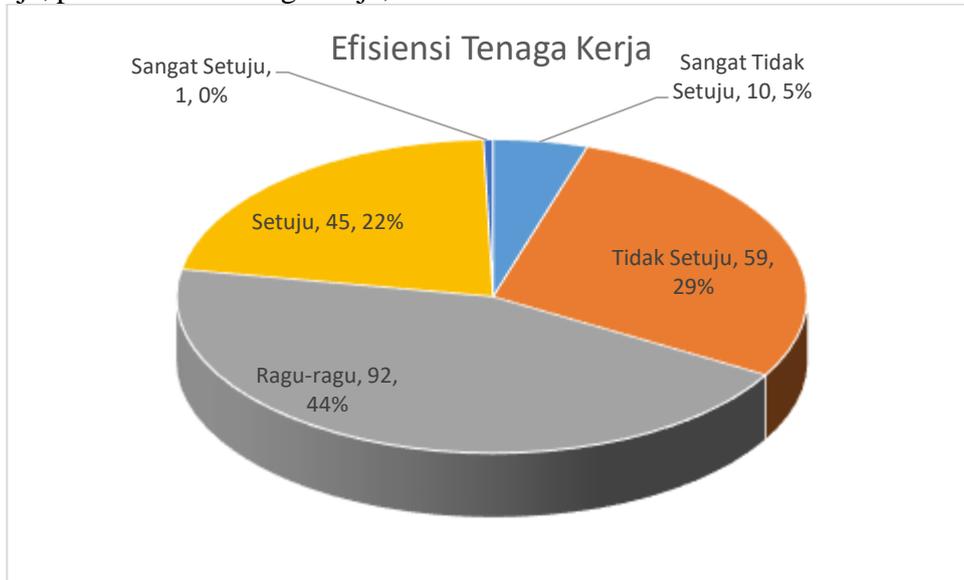
kurang baik. Hal ini disebabkan oleh jumlah jawaban tidak setuju dan ragu-ragu yang masih cukup mendominasi.

pemanfaatan waktu kerja. Agar lebih jelas dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap efisiensi tenaga kerja:

Dimensi Efisiensi Tenaga Kerja

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efisiensi Tenaga Kerja



Sumber : Hasil penelitian 2015

Berdasarkan presentase tanggapan responden dari gambar *chart* di atas terlihat jelas bahwa tanggapan responden terhadap dimensi efisiensi tenagakerja cukup beragam. Sebagian besar tanggapan responden terhadap efisiensi tenaga didominasi oleh jawaban ragu-ragu dan tidak setuju. Sedangkan efisiensi tenaga kerja mengacu kepada tentang bagaimana pembagian tugas dan jumlah pegawai disusun secara ideal. Jika tanggapan tersebut dikaitkan dengan efisiensi tenaga kerja maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi tenaga kerja masih belum baik. Hal ini menunjukkan bahawa jumlah tenaga kerja dalam pencapaian akseptor KB

MKJP belum ideal. Komposisinya masih cenderung kurang sehingga belum optimal.

Sedangkan untuk pemanfaatan tenaga kerja juga belum cukup ideal sehingga belum sepenuhnya optimal. Masalah ini bisa dimungkinkan karena kurangnya tenaga kerja yang berstatus resmi PNS. Kemudian, untuk pemanfaatan waktu kerja para pegawai UPT KB Kec. Cijambe juga masih belum baik, ini bisa disebabkan masih banyak pegawai UPT KB yang tidak terikat dengan waktu kerja. Jadi, pembagian tugas dan jumlah pegawai harus disusun dengan komposisi yang lebih ideal.

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efisiensi Tenaga Kerja

No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Jumlah tenaga kerja	6	23	26	14	0	69	186	2,70	Kurang Baik
2	Pemanfaatan tenaga kerja	1	16	35	17	0	69	206	2,99	Kurang Baik
3	Pemanfaatan waktu kerja	3	20	31	14	1	69	197	2,86	Kurang Baik

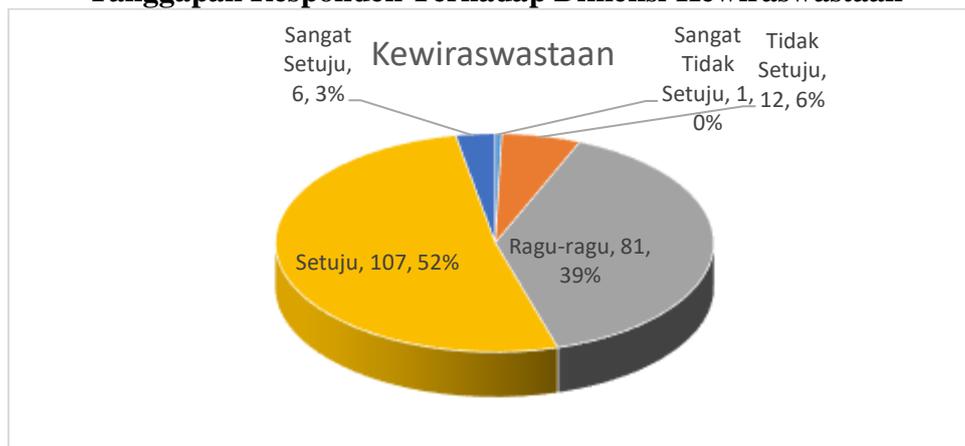
Sumber : Hasil penelitian 2015

Kemudian, secara keseluruhan jawaban responden tentang semua indikator dalam dimensi efisiensi kerja masih kurang baik. Hal ini disebabkan oleh jumlah jawaban tidak setuju dan ragu-ragu yang mendominasi.

Pada dimensi ini, terbagi atas tiga buah indikator pernyataan, yaitu: kemampuan melihat potensi daerah, kemampuan melihat potensi diri, dan kemampuan melihat potensi organisasi. Agar lebih jelas dalam menganalisis dimensi ini, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap dimensi kewiraswastaan:

Dimensi Kewiraswastaan

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kewiraswastaan



Sumber : Hasil penelitian 2015

Berdasarkan presentase tanggapan responden dari gambar chart di atas terlihat jelas bahwa tanggapan responden terhadap dimensi kewiraswastaan cukup beragam. Tanggapan paling mendominasi adalah pernyataan setuju. Sedangkan kewiraswastaan merupakan kemampuan pegawai dalam menggali potensi yang ada. Jika gambaran ini dikaitkan dengan kewiraswastaan maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kewiraswastaan pegawai

secara umum sudah baik. Para pegawai sudah mampu melihat potensinya, potensi diri dan potensi organisasi. Meskipun sudah baik namun ternyata dimensi ini tidak terlalu menonjol dalam prakteknya. Hal ini dimungkinkan karena faktor kepemimpinan yang terlalu membatasi atau sistem organisasi yang birokratis. Jadi, suasana organisasi yang terbuka sangat mempengaruhi praktek dimensi kewiraswastaan.

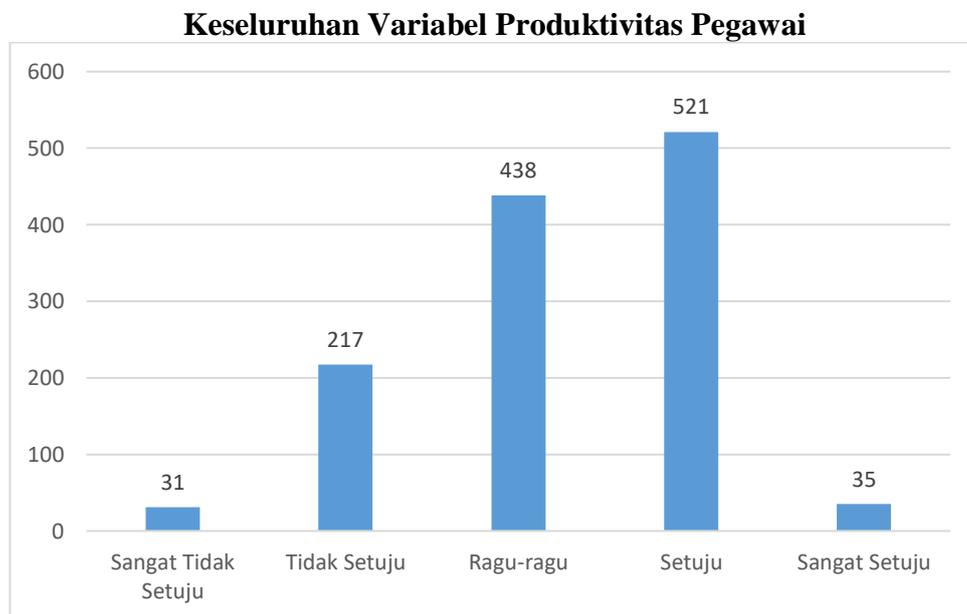
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kewiraswastaan

No	Indikator	Jawaban					Σ	Indeks	Mean	Ket.
		STS	TS	R	S	SS				
1	Kemampuan melihat potensi daerah	1	5	25	38	0	69	238	3,45	Baik
2	Kemampuan melihat potensi diri	0	2	34	30	3	69	241	3,49	Baik
3	Kemampuan melihat potensi organisasi	0	5	22	39	3	69	247	3,58	Baik

Kemudian, secara keseluruhan jawaban responden tentang seluruh indikator dimensi kewiraswastaan sudah baik. Hal ini disebabkan oleh jumlah jawaban setuju yang masih cukup mendominasi.

Berdasarkan hasil total jawaban responden pada kuesioner yang telah diolah, maka berikut ini dapat ditampilkan ringkasan frekuensi jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam variabel produktivitas pegawai (Y), yaitu sebagai berikut:

Analisis Skor Keseluruhan Pada Variabel Produktivitas Pegawai



Sumber : Hasil penelitian 2015

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa secara umum, frekuensi jawaban terbesar untuk tiap pernyataan dalam variabel produktivitas pegawai ini tidak mutlak pada satu aspek saja, melainkan beragam dan menyebar pada aspek-aspek

lainnya, jawaban responden mayoritas didominasi oleh pernyataan setuju. Namun, jumlah pernyataan ragu-ragu juga tak bisa diabaikan begitu saja karena hanya memiliki selisih sedikit dengan pernyataan setuju. Maka dari gambaran di atas dapat

kita simpulkan bahwa produktivitas pegawai UPT KB Kecamatan Cijambe dalam pencapaian akseptor KB MKJP sudah cukup baik. Namun, hal ini tidak serta merta membuat produktivitas pegawai benar-benar baik karena masih ada jawaban ragu-ragu yang menunjukkan hal yang tidak konsisten.

Jawaban ragu-ragu dan tidak setuju terlihat kentara pada aspek dimensi efisiensi tenaga kerja. Hal ini menandakan bahwa masih ada kekurangan dalam pemanfaatan tenaga kerja sehingga menjadi tidak efisien. Dalam hal jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja dan waktu tenaga kerja terlihat kurang ideal, sehingga dalam prakteknya produktivitas dalam pencapaian akseptor belum maksimal.

Hasil Tranformasi Data

Mengingat data hasil tanggapan responden pada pernyataan-pernyataan kuesioner di lapangan masih menggunakan skala likert atau pengukurannya masih bersifat ordinal, maka terlebih dahulu data yang bersifat ordinal tersebut diubah menjadi skal interval melalui *Method of Succesive Interval* (MSI) dengan bantuan aplikasi *Microsof Excel 2011*.

Hasil transformasi data variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

1. Hasil transformasi data untuk variabel X.
 1. Skala (score) 1 = 1
 2. Skala (score) 2 = 1,72
 3. Skala (score) 3 = 2,89
 4. Skala (score) 4 = 4,20
 5. Skala (score) 5 = 5,66
2. Hasil transformasi data untuk varibel Y.
 1. Skala (score) 1 = 1
 2. Skala (score) 2 = 2,18
 3. Skala (score) 3 = 3,28

4. Skala (score) 4 = 4,39

5. Skala (score) 5 = 5,66

Hasil selengkapnya mengenai transformasi data dari variabel X dan Y dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala UPT KB Terhadap Produktivitas Pencapaian Akseptor Kategori MKJP Kecamatan Cijambe

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai UPT KB Kecamatan Cijambe, maka sebelumnya telah diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Ka. UPT KB terhadap produktivitas pencapaianakseptor KB kategori MKJP (Metode Kontrasepsi Jangka Panjang) di Kec. Cijambe”.

Untuk menjawab hipotesis tersebut, maka penulis melakukan langkah-langkah penyelesaian sebagai berikut:

1. Setelah data yang diperoleh dari tanggapan para responden ditransformasikan dari data ordinal ke data interval, maka dilakukanlah perhitungan koefisien korelasi antar variabel, yaitu variabel kepemimpinan sebagai variabel independen dan produktivitas pegawai sebagai variabel dependen. Perhitungan koefisien korelasi ini bertujuan untuk menghitung kadar keeratan antara kedua variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya berikut ini hasil perhitungan koefisien korelasi product moment pearson yang memanfaatkan aplikasi *SPSS ver 16* :

Correlations

		Kepemimpinan	Produktivitas Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.154
	Sig. (2-tailed)		.207
	N	69	69
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	.154	1
	Sig. (2-tailed)	.207	
	N	69	69

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai adalah “sangat rendah” dengan nilai koefisien 0,154. Hal ini sebagaimana diungkapkan Sugiyono (2013:214), yang mana nilai keeratan hubungan tersebut berada pada jarak interval koefisien 0,00 – 0,199. Menghitung Koefisien Determinasi (KD)

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,154)^2 \times 100\% \\
 &= 0,0237 \times 100\% \\
 &= 2,37\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh/hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel produktivitas pegawai proporsinya 2,37 %, sementara itu sisanya sebesar 74,3 % adalah proporsi lainnya yang ditentukan oleh variabel-variabel di luar model yang tidak dilakukan dalam pengkajian skripsi ini, seperti misalnya kompensasi, motivasi dan lain sebagainya. Menentukan model

yang merupakan hasil pengkuadratan dari hasil penghitungan koefisien korelasi. Tujuan dari penghitungan ini adalah untuk mengetahui seberapa besar proposi/kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) dalam model hubungan yang sudah dihitung melalui koefisien korelasi. Adapun hasil dari penghitungannya adalah sebagai berikut:

regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen bila variabel independen dirubah atau dinaik turunkan. Adapun analisis regresi yang digunakan dapat digambarkan melalui model regresi linier. Berdasarkan perhitungan SPSS V. 16.0 model hubungan tersebut adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.026	5.690		8.265	.000
	Kepemimpinan	.353	.277	.154	1.275	.207

Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

$$Y = a + bx$$

$$Y = 47,026 + 0,353x$$

Dengan adanya nilai konstanta 47,026 dapat disimpulkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada nilai variabel X (kepemimpinan) maka nilai variabel Y (produktivitas pegawai) adalah 47,026. Koefisien regresi sebesar 0,353 pada

variabel X (kepemimpinan) dimana setiap kenaikan satu skro (karena adanya penambahan) maka akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,353 pada variabel produktivitas pegawai.

SIMPULAN

Melihat hasil dari penelitian tentang tentang pengaruh kepemimpinan kepala UPT terhadap produktivitas pencapaian akseptor kategori MKJP Kecamatan Cijambe baik dengan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung dan kemudian membandingkan teori dengan kenyataan yang ada di lapangan yang diperoleh serta didukung oleh hasil kuesioner, maka berdasarkan perhitungannya penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan yang terdiri dari tiga dimensi dan enam indikator, frekuensi jawaban responden secara keseluruhan dalam variabel kepemimpinan, responden memberikan jawaban relatif beragam, sementara responden yang menyatakan setuju adalah yang paling tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan kepemimpinan pada kepala UPT KB Kecamatan Cijambe sudah cukup baik. Namun hal ini tidak serta merta berlaku mutlak karena masih banyak ditemukan pernyataan ragu-ragu yang menandakan bahwa ada beberapa

aspek dalam kepemimpinan kepala UPT KB Kecamatan Cijambe yang masih kurang. Misalnya, dari dimensi hubungan yang menunjukkan bahwa kepala UPT KB Kecamatan Cijambe masih kurang terbuka dalam menjalin hubungan.

2. Variabel produktivitas pegawai terdiri dari enam dimensi dan delapan belas indikator, ternyata menunjukkan bahwa frekuensi jawaban dari setiap responden secara keseluruhan cukup beragam. Namun, jawaban yang paling banyak adalah jawaban setuju. Dari gambaran ini maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai UPT KB Kecamatan Cijambe sudah cukup baik. Tetapi, dalam beberapa aspek indikator masih ditemukan kekurangan. Seperti misalnya dalam aspek efisiensi tenaga kerja, jawaban ragu-ragu responden masih mendominasi. Hal ini menandakan bahwa ada efisiensi tenaga dalam hal pencapaian akseptor MKJP masih belum ideal.
3. Berdasarkan perhitungan statistik, maka dapat disimpulkan bahwa : “Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Ka. UPT KB terhadap produktivitas pencapaian akseptor KB kategori MKJP (Metode Kontrasepsi

Jangka Panjang) di Kec. Cijambe” ternyata hipotesis penelitian ini adalah terbukti sangat rendah, sebesar 2,37% saja. Hal ini menunjukkan bahwa berarti besaran persentase lainnya di tentukan oleh variabel-variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adisasmita, R. 2011. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afiff, Faisal, Prof, Dr. 2010. *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. PT Refika Aditama: Bandung
- Handoko, Hani, T, dkk. 2011. *Manajemen Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta: CV Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Moelong, Lexy, J, MA. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Syafiie, Kencana. 1998. *Manajemen Pemerintahan*. PT.Pertja: Jakarta.
- Sedarmayanti, M. Pd. 2009. *Reformasi Administrasi Publik,*

Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan. PT.Refika Aditama: Bandung.

- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta: Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung.

Website lembaga/organisasi:

- Griffin, R. 2006. *Business, 8th Edition*. NJ: Prentice Hall.
<https://fardiansyah7fold.wordpress.com/11/> (diakses pada tanggal 21 januari 2015).
- Karyono, Miles dan Huberman. 1992. “metode penelitian dan analisis”.
<http://karyono1992.wordpress.com/thesis/metode-penelitian/> (diakses pada tanggal 25 januari 2015)
- Rahmat Sahid, Pasca UMS. 2011. Analisis data penelitian kualitatif model miles dan huberman
<http://sangit26.blogspot.com/2011/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html>. (diakses 25 januari 2015)