

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selama ini gambaran birokrasi di Indonesia dianggap masih belum baik. Citra dan efisiensi operasional aparatur administrasi masih perlu ditingkatkan. Masyarakat secara umum masih dianggap merasa enggan berurusan dengan birokrasi. Birokrasi memiliki konsekuensi lebih dari citra negatif seperti buruknya kualitas pelayanan publik, KKN, cenderung memusatkan kekuasaan, kurangnya profesionalisme, kurangnya budaya dan etika yang baik. Bahkan banyak yang berpendapat bahwa keadaan birokrasi pemerintah dewasa ini masih mengkhawatirkan.

Di sektor pelayanan publik, upaya telah dilakukan untuk menetapkan standar pelayanan publik dalam rangka memberikan pelayanan yang cepat, akurat, hemat biaya dan mudah. Namun, upaya ini tidak diterima dengan baik oleh masyarakat dikarenakan penerapan sistem dan prosedur layanan yang tidak efisien, terlalu sulit, memakan waktu, dan tidak peka terhadap kepentingan publik. Itulah beberapa hal yang membuat birokrasi selalu dipandang negatif oleh masyarakat.

Salah satu birokrasi yang perlu mendapat perhatian atas performanya adalah kecamatan. Kecamatan, melalui posisinya, mendapatkan kedudukan yang strategis pada kabupaten/kota dari berbagai bidang seperti sumber pembiayaan, sumber daya manusia, sertas tugas dan fungsinya. Penyerahan wewenang dari bupati/wali kota kepada camat dilakukan supaya muncul keefektifan dalam penjalanan pemerintahan di daerah serta pengoptimalan layanan publik dikarenakan

Kecamatan dapat langsung berinteraksi dengan masyarakat. Pelimpahan kewenangan dari bupati/wali kota kepada camat dilaksanakan dengan sinkronisasi yang sesuai dengan ketentuan kebijakan yang ada.

Pelimpahan beberapa kewenangan pemerintah kota/kabupaten kepada kecamatan diarahkan menjadi usaha untuk menghadirkan pemerintahan di tengah masyarakat yang memerlukan ekspansi jangkauan pelayanan atau dalam rangka mendekatkan pelayanan pada warga. Hadirnya kecamatan menjadi perangkat daerah yang mendekatkan pelayanan kepada warga menyiratkan harapan sekaligus pertanyaan bagi kita akankah kecamatan bisa merespons tugas ini sehingga dapat memainkan perannya menjadi bagian asal perangkat wilayah yang menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan daerah dengan baik serta efektif.

Sebagai organisasi administratif, maka dibanding menghadapi permasalahan yang bersifat politis, Kecamatan lebih banyak berurusan dengan permasalahan yang bersifat manajerial. Hal-hal yang dihadapi akan berhubungan dengan berapa banyak jumlah penduduk yang dilayani, karakteristik dari lingkungan kelurahan/desa yang ada, serta taraf heterogenitas dari masyarakatnya seperti umur, pendidikan, kemampuan ekonomi, serta asal usul penduduknya.

DKI Jakarta merupakan Ibu Kota Negara Indonesia dan juga provinsi dengan laju pertumbuhan penduduk yang signifikan. Jumlah penduduk di DKI Jakarta per tahun 2020 sudah mencapai angka 10,56 juta orang, dengan luas total wilayah daratan hanya 661,5 km² menjadikan DKI Jakarta sebagai provinsi terpadat di Indonesia. Padatnya provinsi di DKI Jakarta dikarenakan DKI Jakarta merupakan pusat pemerintahan negara dan juga sebagai pusat perekonomian negara. Banyak

masyarakat datang dari berbagai daerah di Indonesia ke DKI Jakarta untuk mengadu nasib dan memperbaiki kualitas hidupnya.

Masyarakat dari berbagai suku, agama, ras, dan latar belakang yang berbeda berkumpul di DKI Jakarta untuk mempertahankan hidupnya. Keberagaman manusia yang hadir di DKI Jakarta dan jumlahnya yang sangat banyak memunculkan dinamika yang kompleks bagi pemerintah daerah dan perangkat daerahnya. Seperti yang sudah dijelaskan diatas sebagai Ibu Kota Negara, DKI Jakarta wajib mempunyai pemerintahan yang solid, kompeten, berwibawa, tanggap, bersih, dan professional sebagai akibatnya rakyat dapat terlayani dengan baik serta puas.

Salah satu kecamatan yang ada di Kota Administrasi Jakarta Timur adalah Kecamatan Kramat Jati. sebagai salah satu entitas pemerintahan pada ibukota negara yang memberikan pelayanan langsung juga tidak eksklusif kepada warga, sudah seharusnya Kecamatan Kramat Jati menyampaikan performa yang baik kepada warga .Namun menjadi suatu organisasi yang hidup serta melayani kehidupan warga yang penuh dinamika, pada kenyataannya Kecamatan Kramat Jati masih saja memiliki beberapa permasalahan.

Berdasarkan data laporan rencana kinerja Kecamatan Kramat Jati triwulan 3 tahun 2021 masih terdapat presentase buruk dalam PERSENTASE TERPIMPINNYA, DAN TERKOORDINASINYA PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI KECAMATAN yaitu data Tercapainya SPS sampai dengan Triwulan III – Tahun 2021, Realisasi anggaran sampai dengan Triwulan III – Tahun

2021, dan Realisasi Penerimaan PBB Triwulan III – Tahun 2021, berikut merupakan datanya:

Gambar 1.1 Tercapainya SPS sampai dengan Triwulan III – Tahun 2021

NO	NAMA SKPD	ANGGARAN	SPS S/D SEPTEMBER 2021	REALISASI S/D SEPTEMBER 2021	% REALISASI SPS	% REALISASI ANGGARAN
1	2	3	4	5	6=5/4	7=5/3
1	KECAMATAN KRAMAT JATI - JAKTIM	1.918.034.679	1.376.449.708	943.835.158	68,57%	49,21%

Sumber: Kecamatan Kramat Jati

Gambar 1.2 Realisasi anggaran sampai dengan Triwulan III – Tahun 2021

NO	NAMA SKPD	ANGGARAN	REALISASI S/D 30 SEPT 2021	% REALISASI ANGGARAN
1	2	3	5	7=5/3
1	KECAMATAN KRAMAT JATI - JAKTIM	1.918.034.679	943.835.158	49,21%
2	KELURAHAN TENGAH - JAKTIM	9.897.656.465	6.234.715.077	62,70%
3	KELURAHAN KAMPUNG DUKUH - JAKTIM	7.021.654.160	4.414.066.254	62,75%
4	KELURAHAN KRAMAT JATI - JAKTIM	11.051.916.219	6.227.311.864	56,34%
5	KELURAHAN BATU AMPAR - JAKTIM	9.571.397.677	5.868.903.593	61,05%
6	KELURAHAN BALE KAMBANG - JAKTIM	7.051.706.433	3.866.798.184	54,86%
7	KELURAHAN CILILITAN - JAKTIM	11.636.149.931	7.292.036.263	62,66%
8	KELURAHAN CAWANG - JAKTIM	12.214.534.397	7.303.395.360	59,71%

Sumber: Kecamatan Kramat Jati

Gambar 1.3 Realisasi Penerimaan PBB Triwulan III – Tahun 2021

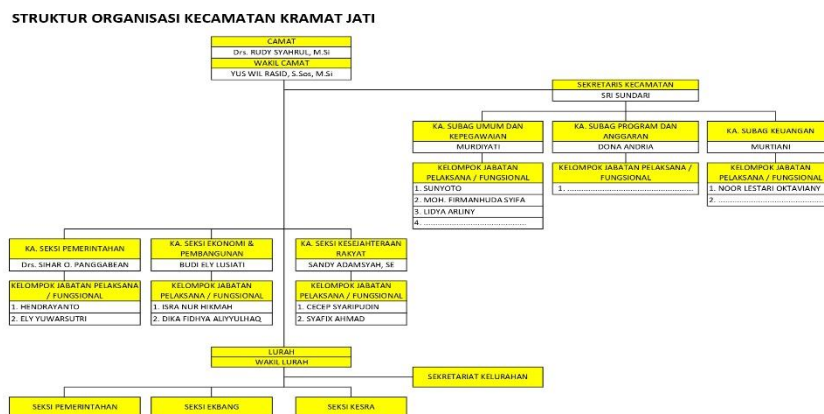
PENYAMPAIAN SPPT PBB-P2						Update : Per 01 OKT 2021	
NO	KELURAHAN	SPPT TERBIT	SPPT BERBAYAR	SPPT TERDAFTAR	SPPT TERDAFTAR BERBAYAR	PROSENTASE SPPT TERDAFTAR BERBAYAR	
1	BALE KAMBANG	6.614	2.198	6.558	2.194	99,82 %	
2	BATU AMPAR	10.477	3.746	10.461	3.746	100 %	
3	TENGAH	12.300	6.617	11.664	6.615	99,97 %	
4	DUKUH	4.638	1.942	4.575	1.929	99,33 %	
5	KRAMAT JATI	7.121	3.219	6.294	3.219	100 %	
6	CILILITAN	10.234	5.221	10.233	5.220	99,98 %	
7	CAWANG	5.961	2.116	5.861	2.116	100 %	
JUMLAH		57.345	25.059	55.646	25.039	99,92 %	

REALISASI PENERIMAAN PBB-P2				Update : Per 01 OKT 2021	
NO	KELURAHAN	TARGET	REALISASI		
			JUMLAH	%	
1	BALEKAMBANG	4.204.627.668	2.855.839.626	67,92 %	
2	BATU AMPAR	8.484.873.942	6.253.187.501	73,70 %	
3	TENGAH	5.545.386.233	3.075.628.790	55,46 %	
4	DUKUH	46.671.529.321	30.745.405.770	65,88 %	
5	KRAMAT JATI	31.965.973.110	21.877.662.223	68,44 %	
6	CILILITAN	11.291.859.825	8.685.779.509	76,92 %	
7	CAWANG	36.648.749.902	24.920.878.172	68,00 %	
JUMLAH		144.813.000.000	98.414.381.591	67,96 %	

Sumber: Kecamatan Kramat Jati

Guna mencapai tujuannya serta melaksanakan tugas dan fungsinya, Kecamatan Kramat Jati ditunjang dengan total jumlah 19 pegawai ditambah dengan tujuh kelurahan dan seluruh pegawainya.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kecamatan Kramat Jati



Sumber: Kecamatan Kramat Jati

Dari gambar struktur organisasi Kecamatan Kramat Jati di atas, bentuk tanggung jawab dari sekretariat kecamatan akan langsung ke camat dan wakil camat. Sekretariat kecamatan kemudian membawahi tiga sub bagian (subbag) yaitu subbag umum dan kepegawaian; subbag program dan anggaran; dan subbag keuangan. Tiap sub bagian memiliki kelompok jabatan fungsional masing-masing guna memudahkan dan mempercepat pekerjaan tiap sub bagian tersebut.

Dalam struktur organisasi kecamatan pula terdapat tiga seksi guna menunjang tugas dan fungsi kecamatan yaitu seksi pemerintahan, seksi ekbang, dan seksi kesra. Tiap seksi juga memiliki kelompok jabatan fungsional masing-masing yang bertanggung jawab langsung kepada kepala seksi. Dapat dilihat juga Lurah beserta jajarannya masuk kedalam struktur organisasi Kecamatan Kramat Jati. Lurah dan wakil lurah bertanggung jawab langsung kepada camat dan wakil camat, dalam hal

ini berarti terdapat 7 lurah dan wakil lurah yang bertanggung jawab langsung kepada camat dan wakil camat Kecamatan Kramat Jati. Berdasarkan gambar diatas juga dapat disimpulkan susunan struktur organisasi Kecamatan Kramat Jati sudah sesuai dengan yang tercantum di Peraturan Gubernur (Pergub) No. 152 tahun 2019 terkait Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi.

Berdasarkan struktur organisasi Kecamatan Kramat Jati diatas, dapat dilihat terdapat ketimpangan jumlah dari kelompok jabatan fungsional dari sub bagian yang ada. Kelompok jabatan fungsional subag umum dan kepegawaian memiliki jumlah anggota tiga orang, sedangkan kelompok jabatan fungsional subag program dan anggaran tidak ada serta subag keuangan hanya beranggotakan satu orang. Pihak manajer pada masa kini memiliki sebuah tantangan utama dalam bentuk SDM yang juga aparatur negara serta bagaimana organisasi tersebut menyajikan unsur pelayanannya (Thoha, 2010).

Sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam keberjalanan sebuah organisasi, ketimpangan sumber daya manusia berdasarkan kualitas atau kuantitasnya dapat dirumuskan sebagai permasalahan yang timbul dalam organisasi tersebut. Berdasarkan struktur organisasi Kecamatan Kramat Jati diatas dapat dilihat pula dari ketiga seksi yang ada, seksi kesra sebagai jabatan struktural diisi oleh pelaksana tugas (PLT). PLT sendiri dalam sebuah struktur pemerintahan yakni pejabat yang mengisi kekosongan yang terdapat dalam posisi tersebut serta menjalankan tugas dan fungsi itu dengan kebijakan yang ada. Hal ini biasanya terjadi ketika pejabat sebelumnya yang menjabat dalam posisi tersebut harus

meninggalkan posisi tersebut bisa karena sanksi dari peraturan hukum ataupun memang berhalangan untuk menjalankannya.

Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Kecamatan Kramat Jati

Jabatan	Pendidikan	Jurusan
Camat	S2	ILMU ADMINISTRASI
Wakil Camat	S2	ADM KEUANGAN DAERAH
Sekretaris Kecamatan	S1	ILMU ADMINISTRASI
Kasi Pemerintahan	S1	ILMU PEMERINTAHAN
Kasi Ekonomi dan Pembangunan	S2	ILMU ADMINISTRASI
Kasi Kesejahteraan Rakyat	S1	MANAJEMEN UMUM
Kasubag Umum dan Kepegawaian	S1	ADMINISTRASI
Kasubag Keuangan	S1	SOSIOLOGI
Kasubag Program dan Anggaran	S1	ADMINISTRASI PUBLIK
Staf Kesejahteraan Rakyat	S2	MANAJEMEN
Staf Kesejahteraan Rakyat	S1	ADMINISTRASI NEGARA
Staf Ekonomi dan Pembangunan	DIII	INFORMATIKA
Staf Ekonomi dan Pembangunan	DIII	AKUNTANSI
Staf Subag Umum dan Kepegawaian	DIII	MANAJEMEN INFORMATIKA
Staf Subag Umum dan Kepegawaian	S1	ADMINISTRASI NEGARA
Staf Subag Umum dan Kepegawaian	S2	ILMU KOMUNIKASI
Staf Keuangan	S1	SISTEM INFORMASI

Staf Pemerintahan	DIII	AKUNTANSI
Staf Pemerintahan	S2	ILMU ADMINISTRASI

Sumber: Kecamatan Kramat Jati

Tabel diatas berisi data mengenai latar belakang semua pegawai Kecamatan Kramat Jati. Berdasarkan data mengenai latar belakang pendidikan pegawai Kecamatan Kramat Jati di atas, maka terdapat ketidaksinkronan atas jabatan yang dipegang dengan latar belakang seorang pegawai yang mengisi posisi tersebut. Sudah menjadi tugas dan peran pemimpin dalam memilih dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing.

Menurut Pergub No. 152 tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi, Kasubag Keuangan memiliki tugas diantaranya melaksanakan pengoordinasian dan penatausahaan keuangan kecamatan; mengatur tata usaha keuangan kecamatan dan pengoordinasiannya; pengelolaan serta pengoordinasian dari akuntansi serta sistem keuangan kecamatan (Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 2019). Kasubag Keuangan Kecamatan Kramat Jati berlatar belakang pendidikan S1 Sosiologi dimana tugas yang diemban tidak sinkron dengan keahlian yang dimiliki sesuai latar belakang pendidikannya.

Gibson dalam Steers (R. M. Steers, 1995) mengatakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi yang mana dimulai dari bentuk keefektifan kemampuan individu serta pemahamannya, *background* akademisnya yang mana ketika terdapat sinkronisasi dengan tugas yang diembannya mampu menghindarkannya dari stress ketika tidak mampu memenuhi harapan psikologisnya yang mana juga berkaitan dengan motivasi kerjanya meskipun sinkronisasi latar belakang akademis tidak selalu seperti itu hasilnya.

Salah satu fungsi kecamatan yang tertera pada Pergub No. 152 tahun 2019 terkait Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi yakni pembuatan bahan untuk menyusun Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Anggaran Kota Administrasi sesuai lingkup tugas dan fungsinya. Resntra dari Kecamatan Kramat Jati sendiri tentunya mengacu pada RPJMD Kota Administrasi Jakarta Timur. Kecamatan Kramat Jati menyusun rencana kinerja setiap tiga bulan sekali guna menjabarkan renstra dari Kota Administrasi Jakarta Timur. Rencana Kinerja yang disusun tersebut memuat perencanaan tahunan Kecamatan Kramat Jati.

Gambar 1.2 Laporan Rencana Kinerja Kecamatan Kramat Jati

TRIWULAN III Tahun 2020

NO	KEGIATAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
1	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Pelimpahan Kewenangan Kelurahan, Kecamatan dan Kota Administrasi Jakarta Timur	0	0	Target di TW 4
2	Persentase Capaian Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan	70	18,78	Dari 5 Kegiatan, 4 kegiatan terkena rasionalisasi
3	indeks kepuasan pelayanan kantor	0	0	Target di TW 4
4	indeks kepuasan pelayanan kendaraan operasional	0	0	Target di TW 4
5	Persentase Pelaksanaan Pendataan Aset dan Koordinasi Pengamanan Aset Pemerintah Daerah	0	0	Target di TW 4
6	Persentase Pelaksanaan Pendataan dan Koordinasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Umum	0	0	Target di TW 4
7	Persentase Pengelolaan Sampah tingkat Kecamatan	100	100	Terbentuknya Bank Sampah Kecamatan
8	Persentase Penyampaian SPPT PBB	100	100	Laporan Penyampaian
9	Survei Kepuasan Layanan Masyarakat	100	100	Laporan SKLM
10	Persentase terpimpinnya, dan terkoordinasinya pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan	0	0	Target di TW 4
11	Persentase terselenggaranya urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan	0	0	Target di TW 4
12	Persentase terkoordinasinya upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum	0	0	Target di TW 4
13	Persentase terkoordinasinya, terpantau dan terevaluasinya pelaksanaan tugas dan fungsi UKPD di tingkat Kecamatan	0	0	Target di TW 4

Sumber: Kecamatan Kramat Jati

Penyusunan rencana kinerja organisasi Kecamatan Kramat Jati dinilai masih kurang baik berdasarkan gambar laporan Rencana Kinerja Kecamatan Kramat Jati TRIWULAN III tahun 2020 diatas. Penyusunan rencana kinerja yang kurang baik tersebut dibuktikan dengan banyaknya kegiatan yang tidak berjalan. Terdapat total 9 dari 13 kegiatan dalam rencana kinerja yang tidak berjalan sama sekali. Kegiatan yang tidak berjalan memiliki nilai target dan realisasi 0. Hal ini diduga diakibatkan

kurangnya peran pemimpin dalam mengawasi para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Selain itu, ketika pekerja memiliki kekurangan atas motivasi kerjanya maka akan berpengaruh terhadap keefektifan organisasi serta penyelesaian tugas serta fungsinya.

Selain itu Kecamatan Kramat Jati baru memulai menyusun rencana kinerja dimulai pada tahun 2020, pada tahun-tahun sebelumnya hanya membuat SKM (survey kepuasan masyarakat). Peran pemimpin dalam pengawasan dipertanyakan karena terdapat tugas fungsi yang tidak dijalankan.

Berikut juga disajikan tabel Laporan rekapitulasi absensi pegawai kecamatan kramat jati Periode 01-01-2021 s/d 28-02-2021. Tabel laporan rekapitulasi absensi pegawai Kecamatan Kramat Jati ini dapat menggambarkan bagaimana kedisiplinan dari seluruh pegawai Kecamatan Kramat Jati.

Gambar 1.3 Laporan Rekapitulasi Absensi Pegawai Kecamatan Kramat Jati

SKPD : KANTOR KECAMATAN KRAMATJATI JAKARTA TIMUR

NRK	Nama	Hari Kerja	Libur	Libur Nasional	Hadir	Alpa	Terlambat	Pulang Awal	Lembur
	CECEP SYARIPUDIN	205	99	13	186	0	54	0	2823
	DONA ANDRIA	217	87	13	186	0	54	0	8542
	SYAFIX AHMAD	205	99	13	196	0	28	0	2278
	SUNYOTO	205	99	13	186	0	0	0	8713
	SANDY ADAMSYAH	213	91	13	207	0	193	0	9348
	BUDI ELY LUSIATI	215	89	13	193	0	4	0	4639
	RUDY SYAHRUL	237	67	13	201	0	5	0	9930
	MURTIANI	215	89	13	201	0	2	0	6096
	ELY YUWARSUTRI	204	100	13	197	0	9	0	2486
	SIHAR O PANGGABEAN	216	88	13	184	0	398	0	8199
	YUS WIL RASID	221	83	13	198	0	291	0	15637
	SRI SUNDARI	221	83	13	200	0	20	0	5583
	MURDIYATI	204	100	13	191	0	36	0	3838
	ISRA NUR HIKMAH	222	82	13	174	0	685	0	4526
	NOOR LESTARI OKTAVIANY	211	93	13	198	0	8	0	3045
	MOH. FIRMANHUDA SYIFA	225	79	13	197	0	102	0	10772
	HENDRAYANTO	225	79	13	192	0	0	0	2728
	LIDYA ARLINY	274	30	13	197	0	0	0	6471
	DIKA FIDHYA ALIYYULHAQ	166	107	12	92	0	0	0	3058

Tanggal Cetak : 24-11-2021 09:06:30

Sumber : Kecamatan Kramat Jati

Berdasarkan tabel Laporan rekapitulasi absensi pegawai kecamatan kramat jati Periode 01-01-2021 s/d 31-10-2021 diatas, dapat dilihat bagaimana kedisiplinan dari pegawai Kecamatan Kramat Jati. Menurut tabel diatas ditemukan hal negatif yang dapat dilihat dari tabel diatas soal kedisiplinan pegawai Kecamatan Kramat Jati. Hal negatif tersebut adalah masih terdapat beberapa pegawai Kecamatan Kramat Jati yang datang terlambat. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwasannya tidak sedikit yang melakukan keterlambatan tetapi hampir 75% dari jumlah pegawai yang ada yakni hanya terdapat 4 pegawai dari total 19 pegawai yang tidak pernah datang terlambat.

Datang terlambat mungkin terkesan hal yang sepele bagi beberapa orang, namun dalam sebuah organisasi khususnya organisasi pemerintah datang terlambat merupakan salah satu bentuk sikap indisipliner yang tidak boleh ditunjukkan oleh seorang birokrat publik. Hal tersebut terjadi diduga karena kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan kepada para pegawai. Nihilnya sanksi tegas yang diberlakukan kepada pekerja yang terlambat dari pimpinan diduga merupakan penyebab dari rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki.

Dalam keberjalanan organisasi Kecamatan Kramat jati, saya juga telah menggali dan menemukan masih terdapat permasalahan lain yang muncul dalam pelaksanaan kinerjanya. Salah satu permasalahan yang saya temukan adalah adanya duplikasi tugas dan fungsi pegawai Kecamatan Kramat Jati. Duplikasi tugas fungsi ini merupakan kurangnya koordinasi antar pegawai juga bidang dan menjadi hambatan dalam efektivitas organisasi. Sikap acuh tak acuh pegawai terhadap

permasalahan kerja yang dihadapi bersama ini diduga karena rendahnya motivasi dalam bekerja pegawai.

Selain itu dikarenakan hampir semua pelayanan yang diberikan Kecamatan di DKI Jakarta berbasis elektronik, terdapat permasalahan SDM untuk mengakomodir pelayanan berbasis elektronik tersebut. Permasalahan SDM tersebut dibuktikan dengan tabel 1.2 tentang latar belakang pendidikan pegawai Kecamatan Kramat Jati. Pada tabel tersebut hanya terdapat satu orang pegawai dengan latar belakang sarjana S1 sistem informasi yang fokus studinya adalah menggabungkan ilmu komputer dengan bisnis dan manajemen.

Penelitian ini berangkat dari berbagai permasalahan yang ditemukan dan telah dijabarkan dengan data dan fakta lapangan mengenai organisasi Kecamatan Kramat Jati diatas yang mengganggu efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati. Peneliti berasumsi bahwa keefektifan dari sebuah organisasi Kecamatan Kramat Jati dipengaruhi kuat atas dua hal yakni faktor kepemimpinan dan motivasi. Hal ini dibuktikan dengan berbagai permasalahan yang ditemukan dan disebabkan oleh faktor kepemimpinan dan motivasi.

Asumsi bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati didukung oleh pendapat ahli yaitu, Moore (Sutarto, 1991) menuliskan bahwasannya terdapat berbagai faktor atau azas yang mampu mempengaruhi sebuah keefektifan dalam sebuah organisasi yakni bahwa faktor-faktor atau azas-azas yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu (1) unit kerjaisasi, (2) penyaluran kekuasaan, (3) kekuasaan, (4) kepemimpinan, (5) pendelegasian wewenang, (6) ide-ide bawahan, (7) motivasi dan (8)

spesialisasi. Dikarenakan masih terdapat berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi Kecamatan Kramat Jati yang diduga mengganggu efektivitas organisasi dan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi, peneliti tertarik mengambil judul penelitian “**Analisis Determinan Efektivitas Organisasi Kecamatan Kramat Jati**”.

1.2 Perumusan Masalah

Melalui uraian dari latar belakang di atas, teridentifikasi beberapa pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu, :

1. Pembagian jumlah pegawai yang buruk dari pimpinan sehingga terdapat ketimpangan jumlah SDM dari kelompok jabatan fungsional dari subbag yang ada.
2. Belum ada kesesuaian dalam penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikannya oleh pimpinan.
3. Rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dalam menyusun rencana kinerja Kecamatan Kramat Jati.
4. Kurangnya pengawasan pimpinan pada penyusunan rencana kinerja yang baru dibuat pada tahun 2020.
5. Kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan, terlihat dari jumlah datang terlambat.
6. Rendahnya motivasi pegawai untuk datang tepat waktu ke kantor.
7. Terdapat duplikasi tugas dan fungsi pegawai antar beberapa bidang.

Berdasarkan beberapa permasalahan pokok yang teridentifikasi dalam penelitian ini, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu meliputi :

1. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati?
2. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati?
3. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati.
2. Untuk menguji hubungan antara motivasi dengan efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati.
3. Untuk menguji hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan dampak pencapaian dari sebuah tujuan. Melalui uraian serta pembahasan yang ada dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil yang diharapkan dari adanya riset ini yakni bisa berkontribusi akan pengembangan ilmu administrasi negara khususnya pada studi pelayanan publik serta bisa menjadi sebuah referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti sendiri berharap penulisan ini mampu mengembangkan pemahaman yang dimiliki. Penelitian ini juga dapat dipergunakan menjadi bahan ajar dan acuan dalam ilmu metode penelitian serta dapat dijadikan menjadi perbandingan penelitian selanjutnya. Secara subjektif, apa yang terdapat pada riset ini mampu meluaskan wawasan yang dimiliki atas kepemimpinan serta motivasi dengan efektivitas organisasi kecamatan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai Organisasi Kecamatan Kramat Jati. Hasil dari penulisan ini juga bisa masyarakat jadikan referensi dalam melihat bagaimana hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati.

c. Bagi Pemerintah

Memberikan sumbangan pemikiran dan rekomendasi bagi Kecamatan Kramat Jati dalam mengefektifkan organisasi. Menjadi bahan acuan bagi Kecamatan Kramat Jati dalam menilai hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi kecamatan.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sudah ada merupakan sumber referensi yang dipilih oleh penulis dalam memperbanyak teori yang dipergunakan dalam memahami serta melaksanakan penelitiannya. Terdapat 10 buah penelitian dengan klasifikasi 5 penelitian nasional dan 5 penelitian internasional yang peneliti gunakan. Setelah membaca beberapa penelitian yang sudah ada, tidak ditemukan adanya kesamaan judul antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikerjakan. Maka dari itu, penelitian-penelitian terdahulu tetap dimasukkan dalam penelitian ini sebagai surat keterangan dalam memperbanyak bahan kajian. Berikut yakni beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dikerjakan.

Penelitian pertama dilakukan oleh Adi Nur Fatah dan Tri Yuniningsih pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Efektivitas Organisasi Badan Promosi Pariwisata Daerah Surakarta (BPPDS)”. Penulisan ini mencoba untuk menganalisa keefektifan kinerja dari BPPDS serta menentukan faktor pengganggu keefektifan organisasi BPPDS. Metode kualitatif deskriptif dipergunakan dalam penulisan ini dengan memakai teknik *purposive sampling* sebagai cara untuk memilih sumber informasi yang tepat. Hasil penelitian ini adalah Efektivitas organisasi BPPDS masih dievaluasi belum efektif (Fatah & Yuniningsih, 2019).

Penelitian kedua dilakukan oleh M. Kisbar Umasangaji pada tahun 2020 dengan judul “Efektivitas Organisasi Pemerintah Kecamatan Mongoli Timur Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara”. Penelitian ini bertujuan buat

mengetahui efektivitas organisasi di Pemerintah Kabupaten Mangoli Timur. Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif. Contoh analisis data yang dipergunakan yakni analisis interaktif dari Miles serta Huberman yang mana data dikumpulkan dengan cara wawancara. Efektivitas organisasi pemerintah Kabupaten Mangoli Timur dipandang berasal dari lima dimensi efektivitas organisasi yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi serta pengembangan. Akibat dari penulisan dapat disimpulkan bahwasannya keefektifan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Mangoli belum aporisma namun telah cukup baik (Umangsaji et al., 2020).

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ikhsan Syamsudin pada tahun 2021 dengan judul “Efektivitas Organisasi Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Palembang Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya”. Tujuan penelitian ini ialah buat memahami keefektifan organisasi serta berbagai faktor yang merangsang munculnya keefektifan dalam organisasi Dispenda Kota Palembang. Metode penelitian yang dipergunakan artinya deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jika melihat dari hasil yang ada, Dispenda Kota Palembang memiliki tingkatan yang rendah dalam keefektifannya. Hal tersebut bisa terlihat dari dalam lima tahun terakhir, hasil donasi pajak wilayah yang diambil langsung oleh Dispenda atas PAD (Syamsudin, 2021).

Penelitian keempat ditulis oleh Vicky Switly Toad, Joyce J. Rares, dan Jericho D. Pombengi pada tahun 2018 dengan judul “Efektivitas Organisasi Pemerintah Kecamatan Wanea Kota Manado”. Riset ini bertujuan buat mengetahui efektivitas organisasi pemerintahan kabupaten wanea kota manado. Penelitian ini

memakai metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Efektivitas organisasi pemerintah kabupaten wanea dicermati dari lima dimensi efektivitas organisasi yaitu efisiensi, adaptasi pegawai atau fleksibilitas, pengembangan dan produksi. Efektifitas organisasi yang dimiliki kabupaten wanea, jika melihat hasilnya, dilihat dari dimensi produksi, efisiensi, kepuasan pegawai, adaptasi atau fleksibilitas, dan pengembangan, semua belum maksimal namun sudah cukup baik (Toad et al., 2018).

Penelitian kelima dilakukan oleh Annada Farhat Arifin dan Tri Yuniningsih pada tahun 2019 dengan judul “Efektivitas Organisasi Badan Promosi Pariwisata Kota Semarang (BP2KS)”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis keefektifan BP2KS serta menentukan faktor yang menentukan efektivitas BP2KS yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan deskriptif. Hasil penelitian ini yakni efektivitas organisasi BP2KS belum efektif karena pencapaian tujuan berdasarkan tugas BP2KS belum tercapai. Faktor-faktor penentu efektifitas BP2KS yang negatif atau menjadi kendala adalah dari desentralisasi, ukuran organisasi, lingkungan eksternal dan internal, kejelasan peran, inovasi dan adaptasi organisasi, pembuatan rencana kerja, komunikasi, serta pencarian dan pemanfaatan sumber daya (Arifin & Yuniningsih, 2019).

Penelitian keenam dilakukan oleh Julie Langer dan Kelly Leroux pada tahun 2017 dengan judul “*Developmental Culture & Effectiveness in Nonprofit Organization*”. Penulisan ini dilakukan guna memahami korelasi antara budaya perkembangan dan efektivitas organisasi nirlaba atau non-profit. Hasil dari penelitian ini adalah direktur eksekutif dari organisasi nirlaba melihat budaya

organisasi lebih dari sekedar fenomena yang harus dialami. Secara khusus, penelitian ini memperlihatkan bahwasannya direktur eksekutif merasa terdapat signifikansi yang positif antara budaya perkembangan dan seberapa efektif organisasi mereka dalam melakukan aktivitas yang mencakup batas (Julie Langer dan Kelly Leroux, 2017).

Penelitian ketujuh dilakukan oleh King C.T. Duho dan Joseph M. Onumah pada tahun 2019 dengan judul "*Determinants and Convergence of Government Effectiveness in Africa and Asia*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji determinan dan konvergensi efektivitas pemerintah di negara-negara Afrika dan Asia. Studi ini menggunakan data dari 100 negara di Afrika dan Asia dari 2002 hingga 2018. Regresi kesalahan standar yang dikoreksi panel digunakan untuk analisis regresi, sementara konvergensi beta dan konvergensi sigma di antara negara-negara tersebut diuji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk kebebasan pers dan *check and balances* politik untuk meningkatkan efektivitas pemerintah, diperlukan pendekatan yang berbeda dan holistik. Hasilnya relevan bagi pembuat kebijakan, praktisi sektor publik, dan akademisi (King C.T. Duho dan Joseph M. Onumah, 2020).

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Jurgen Willems dkk pada tahun 2016 dengan judul "*Organizational Effectiveness Reputation in the Nonprofit Sector*". Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana penilaian kinerja subjektif oleh kelompok pemangku kepentingan yang heterogen dibentuk untuk organisasi nirlaba yang didanai publik. Pada penelitian ini sang peneliti memfokuskan analisisnya pada konsep reputasi efektivitas nirlaba, atau efektivitas

yang dirasakan organisasi di berbagai pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil penelitian, sang peneliti memberikan rekomendasi praktis untuk manajer nonprofit dan untuk administrator publik yang bermitra dengan organisasi nonprofit (Willems, 2016).

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Jyotiranjana Gochhayat dkk pada tahun 2019 dengan judul "*Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Communication*". Riset ini bertujuan guna menguji pengaruh langsung budaya organisasi pada efektivitas organisasi dan yang kedua sebagai kontras dengan yang pertama, adalah untuk menguji pengaruh tidak langsung budaya organisasi pada efektivitas organisasi melalui komunikasi organisasi. Penulisan ini membuktikan dalam bentuk bukti empiris bahwasannya budaya organisasi yang lebih kuat secara tidak langsung memprediksi efektivitas organisasi melalui komunikasi organisasi. Institusi teknis yang lebih tinggi dapat meningkatkan komunikasi organisasi melalui jaringan komputer, pertemuan dan diskusi kelompok untuk mendapatkan efek budaya yang optimal pada efektivitas organisasi (Gochhayat et al., 2017).

Penelitian terakhir atau penelitian kesepuluh dilakukan oleh Anupama D.R. dan Shahnawaz M.G. pada tahun 2017 dengan judul "*Organizational Effectiveness in Banks and Insurance Companies: A Comparative Study of Public and Private Sectors*". Penulisan ini bertujuan guna menyelidiki bagaimana sektor publik dan swasta mempengaruhi efektivitas organisasi dalam dua jenis organisasi (bank dan asuransi) dan pada dua tingkat hierarki organisasi. Survei kuantitatif dengan bentuk kuesioner terstruktur dipergunakan dalam penulisan ini yang mana dirancang dan

digunakan untuk mendapatkan tanggapan dari 280 karyawan yang bekerja di bank publik dan swasta serta perusahaan asuransi. Skala 27 item dikembangkan untuk pengumpulan data. Data dianalisis dengan bantuan ANOVA dan uji-t untuk mengetahui signifikansi perbedaan antara berbagai kelompok. Riset ini memperlihatkan bahwasannya efektivitas organisasi ditemukan lebih baik dalam kasus sektor swasta, meskipun berlaku untuk dua dari lima dimensi yang dipelajari (Raina & Shahnawaz, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, tidak terdapat penelitian yang memilih focus dan lokus yang sama dengan yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian ini memiliki fokus pada analisis determinan efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati. Penelitian ini akan berfokus pada hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi. Dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai Analisis Determinan Efektivitas Organisasi Kecamatan Kramat Jati merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

1.5.2 Administrasi Publik

Administrasi Publik, menurut Felix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro (Nigro & Nigro, 1999), yakni suatu kolaborasi di lingkungan pemerintahan. Hal ini berhubungan dengan perlbagai bentuk grup partikelir serta individual yang memberikan pelayanan pada masyarakat.

Jhon Pfiffner (Pfiffner & Presthus, 1997) menuliskan bahwasannya "*public administration is coordination of collective efforts to implement public policy*" yang berarti administrasi negara ialah koordinasi dari perjuangan-perjuangan

kelompok yang mana ditujukan guna menjalankan kebijaksanaan pemerintah. Opini milik Pfiffner ini juga selaras dengan Gerald E. Caiden dalam (Pfiffner & Presthus, 1997) yang mana administrasi negara meliputi bidang-bidang serta kegiatan yang termasuk dalam target kebijaksanaan pemerintah; termasuk proses formal aktivitas-aktivitas DPR, setiap fungsi yang diterapkan di lingkungan pengadilan, dan aktivitas asal lembaga-lembaga militer. Sedangkan administrasi public menurut Waldo dalam Pasolong (Pasolong, 2007) ialah manajemen dan organisasi dari kumpulan individu serta alat-alatnya dalam memperoleh tujuan pemerintah.

Dari beberapa definisi menurut para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai administrasi publik yaitu sebuah kooperasi yang dijalankan oleh satu komunitas atau lembaga yang menjalankan tugas pemerintahan guna mendapatkan keefektifan serta efisiensi dari tujuan pemerintah untuk memenuhi apa yang dibutuhkan publik. Administrasi publik juga mempunyai cakupan atau ruang lingkup yang dijelaskan tidak sama oleh para pakar.

1.5.3 Ruang Lingkup Administrasi Publik

Cakupan atau ruang lingkup administrasi publik sangat kompleks bergantung perkembangan kebutuhan serta dinamika persoalan yang dihadapi oleh warga. Nicolas Henry dalam (Keban, 2014) menjelaskan beberapa ruang lingkup administrasi publik yang mencakup unsur-unsur organisasi publik, manajemen publik, dan implementasi.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian manajemen publik sebab berkaitan dengan sistem serta ilmu manajemen dalam mengatur suatu aktivitas organisasi.

1.5.4 Paradigma Administrasi Publik

Dalam sebuah perkembangan administrasi publik terjadi dalam banyak kesempatan dari apa yang disebut krisis akademis dalam perkembangan-perkembangan paradigma seperti menurut Nicholas Henry antara lain (1) Paradigma 1 Dikotomi antara Politik dan Administrasi Negara (1900 - 1926); (2) Paradigma 2 Prinsip-prinsip Administrasi Negara (1927-1950an); (3) Paradigma 3 Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik (1950an-1970); (4) Paradigma 4 Administrasi Negara sebagai Ilmu Administrasi (1956-1970); (5) Paradigma 5 Administrasi Negara sebagai Administrasi Negara (1970) (NPM); (6) Paradigma 6 *Governance* (1990-sekarang) (Henry, 1988).

Paradigma ke-6 yang mana yakni pemerintahan yang menekankan kolaborasi pada kesetaraan dan keseimbangan oleh sektor pemerintah, sektor partikelir, serta masyarakat menjadi acuan dalam penulisan ini. Konsep ini tidak baru tetapi telah memperoleh makna dan penerapan yang dilaksanakan pada akhir 1980-an sampai dengan 1990-an. Hal tersebut dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan kekuasaan atau otoritas oleh para pemimpin politik dalam rangka mensejahterakan warga negara atau rakyat negaranya.

1.5.5 Manajemen Publik

Manajemen publik seperti yang dijelaskan oleh Nor Ghofur (Ghofur, 2014) memiliki arti yang sama dengan manajemen pemerintah yang mana dimaksudkan

guna membuat dan menjalankan pembuatan rencana, pengorganisasian, pengawasan atas jalannya sebuah layanan publik. Sedangkan bagi Shafritz dan Russel dalam (Keban, 2014), manajemen publik dilihat sebagai sebuah usaha individual dalam melakukan tanggungjawabnya dalam sebuah jalannya organisasi dan pemberdayaan sumber daya apapun dalam memperoleh apa yang dituju oleh sebuah organisasi.

Overman pada (Keban, 2014) sendiri menjelaskan bahwasannya sebuah manajemen publik bukanlah “scientific management”, meskipun sangat ditentukan oleh “scientific management”. Bukan pula sebuah “policy analysis” atau bukan juga yang menjadi gambaran dari sebuah penekanan kebijakan dengan dasar keinginan politik kepada pihak lain. Manajemen publik sendiri merupakan sebuah studi interdisipliner dari tanda-tanda awak sebuah organisasi yang mana merupakan penggabungan dari fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan satu sisi dengan penggunaan SDM, politik, gossip, fisik, ataupun keuangan. Sedangkan bagi Donovan serta Jackson (Donovan & Jackson, 2013), manajemen publik dilihat sebagai kegiatan yang dijalankan menggunakan pelbagai keterampilan.

Berdasar pada pendapat para ahli di atas, maka terlihat sebuah kesimpulan bahwasannya manajemen publik berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh sebuah individu dalam memperoleh tujuan yang mana dibuatnya sebuah sistem manajemen yang berfungsi sebagai rencana, perjalanan sebuah organisasi, serta pemantauan akan apa yang dilaksanakan oleh organisasi tersebut, dimana semua

faktor serta sumber daya yang terdapat pada organisasi dimanfaatkan untuk tujuan tertentu.

1.5.6 Efektivitas

Makmur (Makmur, 2015) mengatakan bahwa efektivitas berasal dari salah satu kriteria ilmu pengetahuan yang berproses secara alamiah ke pada banyak sekali aktivitas manusia buat memperoleh tujuannya. Efektivitas digambarkan sebagai sebuah keberhasilan ketika mencapai suatu tujuan dimana dalam melaksanakannya dilakukan proses atau langkah-langkah yang sudah disusun sebelumnya.

Permendagri No. 59 Tahun 2007 sendiri sudah menjelaskan definisi dari sebuah efektivitas yang mana merupakan sebuah pencapaian hasil dari program dengan capaian yang diinginkan (Atas et al., 2007). Hal tersebut bisa terlihat dari dilakukannya sebuah perbandingan atas apa yang sudah dicapai dengan apa yang sudah dilakukan yang mana juga berarti sebuah mutu dari hasil yang diperoleh. Jika dikaitkan dengan pemerintahan daerah, maka ketika sebuah kebutuhan yang diinginkan bisa tercapai dengan sebuah perencanaan. Mardiasmo (Mardiasmo, 2004) menjelaskan bahwasannya efektivitas merupakan suatu kondisi ketika apa yang diinginkan sudah tercapai melalui sistem perencanaan yang sudah dibuat.

Berdasar pada penjelasan di atas, terlihat sebuah kesimpulan bahwasannya efektivitas yakni sebuah kondisi dimana terjadi sebuah keselarasan atas kehendak yang sudah ditetapkan dari awal dengan hasil yang didapat. Maka bisa dikatakan bahwasannya sebuah efektivitas memperhatikan dari sebuah pencapaian yang didapatkan melalui sistem perencanaan yang sudah dibuat.

1.5.7 Efektivitas Organisasi

Efektivitas Organisasi, menurut Daft (Daft, 2010), yakni sebuah tingkatan kesuksesan sebuah organisasi dalam upayanya mendapatkan apa yang dikehendakan atau targetnya. Sedangkan bagi Robbins (Robbins, 2008), Efektivitas organisasi yakni sebuah tingkatan keberhasilan dari sebuah organisasi yang berhubungan dengan individu, kelompok, atau sebuah struktur organisasi. Efektivitas organisasi menurut Etzioni pada buku karya Syamsir Torang (Torang, 2012) yakni sebuah kecakapan dari organisasi guna mendapatkan keinginannya. Beda lagi dengan Richard M. Steers dalam (Yuniningsih, 1991 yang mana menuliskan bahwasannya efektivitas organisasi yakni ukuran dari apa yang berhasil dididapkannya dari yang patut didapatkan.

Dari beberapa pendapat para pakar diatas, pemahaman efektivitas yang ditulis para ahli organisasi dan manajemen mempunyai pengertian yang berbeda antara satu dengan lainnya yang bergantung atas konteks yang dipergunakan. Maka, peneliti mencoba menarik kesimpulan dengan melihat sebuah efektivitas organisasi merupakan standar dalam melihat sebuah pencapaian yang didapatkan oleh organisasi dengan penjalanan fungsinya atau seni manajemen-strategi melalui pemberdayaan sumber daya yang ada dengan optimal guna mencapai tujuan organisasi dengan maksimal.

Sebuah efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh pelbagai faktor yang dijelaskan oleh Gie (Gie, 1991) berupa sebuah (1) motivasi kerja, (2) suasana kerja, (3) lingkungan kerja, (4) kemampuan kerja, (5)

perlengkapan serta fasilitas dan (6) mekanisme kerja. Berbeda dengan Gie, Moore (Sutarto, 1991) menjelaskan bahwasannya faktor yang mampu memberikan pengaruh atas dua hal tersebut yakni sebuah (1) unit kerjasasi, (2) keluasan pengawasan, (3) pengawasan, (4) *leadership*, (5) pendelegasian kewenangan, (6) ilham-ide bawahan, (7) motivasi serta (8) spesialisasi.

Gulick serta Urwick (Sutarto, 1991) menjelaskan juga bahwasannya ada delapan hal yang mampu memberikan pengaruh yang mana sebuah (1) penempatan orang pada struktur, (2) kesatuan perintah, (3) unit kerjasasi, (4) staf khusus dan umum, (5) *leadership*, (6) pelimpahan serta pemakaian azas pengecualian, (7) keseimbangan tanggung jawab serta kewenangan dan (8) keluasan pengawasan. Berdasarkan penjelasan beberapa para ahli diatas mengenai pelbagai faktor yang mampu memberikan pengaruh pada efektivitas organisasi, faktor kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor yang paling sering disebutkan oleh para ahli. Hal ini memperlihatkan bahwasannya faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dalam efektivitas sebuah organisasi.

Efektivitas sebuah organisasi dapat dilihat melalui beberapa kriteria, kriteria yang digunakan untuk melihat efektivitas organisasi dijabarkan berbeda-beda oleh para ahli. Price dalam (R. Steers, 2005) mengemukakan kriteria efektivitas organisasi yaitu (1) produktivitas, (2) koformitas, (3) semangat, (4) kemampuan adaptasi, dan (5) pelembagaan. Bennis dalam (R. Steers, 2005) memiliki sedikit pandangan yang berbeda dengan Price mengenai kriteria efektivitas organisasi, kriteria efektivitas organisasi menurut Bennis meliputi (1) kemampuan adaptasi, (2) rasa identik, dan (3) kemampuan menguji realitas. Selanjutnya Caplow dalam (R.

Steers, 2005) juga mengemukakan kriteria dari efektivitas organisasi, meliputi (1) stabilitas, (2) integritas, (3) kesukarelaan, dan (4) prestasi. Fiedler dan Pickle dalam (R. Steers, 2005) juga mengemukakan kriteria dalam melihat efektivitas sebuah organisasi yaitu (1) mampu laba, (2) kepuasan kerja, dan (3) nilai sosial.

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli mengenai kriteria efektivitas organisasi tersebut, Steers (R. Steers, 2005) menyimpulkan ada lima kategori ketika ingin mengukur sebuah keefektifan organisasi yakni kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja, kemampuan laba, dan pencarian pemanfaatan SDM.

Kelima kriteria menurut Steers tersebut tidak semuanya relevan untuk diterapkan pada penelitian ini karena organisasi Kecamatan merupakan organisasi non-profit dan berada pada lingkup organisasi publik/pemerintah. Dengan asumsi demikian, maka untuk menganalisis efektivitas organisasi Kecamatan Kramat Jati peneliti menggunakan 3 (tiga) kriteria menurut Steers, yaitu kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, dan kepuasan kerja untuk dijadikan indikator pengukuran.

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Sebuah respon yang diberikan oleh sebuah organisasi dalam menanggapi serta mengantisipasi aneka macam perubahan itu merupakan sebuah kemampuan menyesuaikan diri. Ancaman tersebut bisa terjadi di lingkungannya baik itu berupa peluang juga tantangan demi kelangsungan hidup organisasi. Dalam mempertahankan sebuah organisasi, maka muncul

kewajiban supaya mampu beradaptasi dengan perubahan serta berani merubah sesuatu untuk mempertahankannya

2. Produktivitas

Wignjosurbroto dalam (Kusuma, 1991) mengemukakan aspek-aspek dalam melihat sebuah produktivitas yaitu motivasi kerja; efisiensi dan efektivitas kerja; kemampuan kerja; dan pengalaman dan pengetahuan.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Gibson (Gibson et al., 2011), yakni sebuah hal yang mampu memperlihatkan sebuah organisasi itu berjalan dalam mencapai pemenuhan kebutuhan yang dibutuhkan pekerjanya. Maka dari itu, apa yang dimaksud dari sebuah kepuasan kerja yakni sebuah standar kepuasan yang dirasakan oleh pekerja dengan tugasnya dalam sebuah organisasi. Standar kepuasan individu yang mana mendapatkan upah selaras dengan beban kerja yang mereka dapatkan di tempat kerjanya. Handoko (Handoko, 2000) juga menjelaskan dengan lebih jelas bahwasannya kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang didapatkan oleh pekerjanya yang dikaitkan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

1.5.8 Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah perilaku serta sikap yang bertujuan untuk memberikan dampak kepada para anggotanya supaya mampu bekerjasama dalam mencapai sebuah keefektifan serta efisiennya atas apa yang dituju dengan keharmonisan

kerja dan peningkatan produktifitas yang selaras dengan apa yang diinginkan (Siswanto, 2005).

Kepemimpinan yakni sebuah kecakapan individu dalam memberikan dorongan kepada yang lain supaya dapat mencapai tujuan bersama dengan rangkaian pekerjaannya (Nawawi, 2006). Kepemimpinan juga seringkali diartikan sebagai pelaksana kekuasaan dan pemangku kebijakan. Terdapat juga sebuah pengertian bahwasannya kepemimpinan yakni sebuah tindakan inisiatif dalam penyelesaian permasalahan bersama. Dirumuskan juga oleh George R Terry bahwasannya kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan yang mampu memberikan pengaruh kepada anggota yang dalam mendapatkan keinginan yang dituju organisasi (Thoha, 2010).

Berdasarkan beberapa opini para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan ialah aktivitas atau kemampuan untuk mendorong serta mempengaruhi orang-orang (bawahan) untuk bekerja sama melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam menghitung sebuah pencapaian dari suatu kepemimpinan maka dibutuhkan sebuah dimensi kepemimpinan dalam mengukur apakah yang sudah dilakukan selaras dengan yang orginasasinya tuju. Schermerhorn dalam Edison (Edison, Emron. Yohny anwar, 2016) menjelaskan bahwasannya dimensi kepemimpinan terdiri dari:

1. Memiliki perencanaan yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota serta lingkungan
3. Menstimulus anggota buat meningkatkan kemampuan

4. Menjaga keharmonisan anggota tim
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Selain itu berdasarkan Thoha (Thoha, 2010), dimensi kepemimpinan bisa ditinjau dari korelasi sebuah tugas kepemimpinan dengan kenaikan efisiensi dari apa yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Faktor yang terdapat dalam suatu dimensi kepemimpinan milik Thoha (Thoha, 2010) yakni:

- a) Fungsi kepemimpinan sebagai innovator
 1. Kecakapan berinovasi dari seorang pemimpin.
 2. Kecakapan pimpinan dalam konseptual yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi supaya bisa bertahan dan meningkatkan kinerjanya.
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 1. Kecakapannya dalam penyampaian yang diinginkan dalam berkomunikasi.
 2. Kecakapannya dalam meninjau, memahami, serta menyerap intisari sebuah dialog atau diskusi.
- c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
 1. Kecakapan pimpinan dalam menstimulus pekerjaannya supaya sadar akan tanggung jawabnya.
 2. Kecakapan pimpinan atas sumbangsih yang diberikannya atas kesuksesan yang dicapai oleh organisasi.
- d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
 1. Kecakapan pimpinan ketika mengawasi.

2. Kecakapan pimpinan ketika menggunakan sumber daya.

Kedua indikator yang dijelaskan oleh dua ahli diatas sangat berbeda, Thoha menjelaskan dimensi kepemimpinan dilihat dari fungsi kepemimpinan yang dijabarkan secara jelas dan komplit. Dengan pernyataan tersebut, maka untuk menguji hubungan variabel kepemimpinan, peneliti menggunakan indikator menurut Thoha yakni kepemimpinan berguna untuk menjadi seorang yang mampu memberikan inovasi, motivasi, pengawasan, dan menjalankan komunikasi.

1.5.9 Motivasi

Motivasi memiliki arti sebagai dorongan atau menggerakkan yang diambil dari kata latin “movere”. Sedangkan dalam konteks manajemen, sebuah motivasi akan diberikan kepada para pekerja sebagai SDM organisasi tersebut. Motivasi sendiri menurut Hasibuan (S.P,Hasibuan, 2013) yakni sebuah penggerak atau pendorong yang mana ditujukan supaya mampu mengarahkan potensi dari sumber daya supaya mampu dan berhasil mendapatkan capaian yang diinginkan secara harmonis.

Fahmi (Fahmi, 2016) menjelaskan bahwasannya motivasi berarti sebuah tindakan individu dalam mengupayakan kebutuhan yang diinginkannya. Beda lagi dengan apa yang dijelaskan oleh Mangkunegara (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) bahwasannya sebuah motivasi yakni keadaan yang mampu mendorong pegawai supaya bisa mendapatkan yang diinginkan sesuai motifnya. Sutrisno (Sutrisno, 2013) sendiri mengartikan sebuah motivasi yakni aspek yang menggerakkan seseorang supaya bertindak dengan terukur yang mana sering dikaitkan sebagai aspek yang mampu mendorong suatu perilaku individu.

Lain juga dengan apa yang ditulis oleh Bangun (Bangun, 2012) bahwasannya motivasi yakni kata lain dari dorongan yang mana menjadi sebuah syarat yang mampu memberikan dorongan atau sebab dari tindakan individu tertentu yang dilakukannya dengan sadar. Maka jika melihat dari berbagai penjelasan yang sudah ada, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi yakni sebuah hal yang terdapat dalam diri masing-masing dalam menggapai keinginan pribadi atau pihak lain.

Menurut Tambunan (2015:196), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi berdasarkan sumbernya. Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu:

- a. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.
- b. Motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

Untuk mengukur apakah motivasi kerja pegawai mempengaruhi efektivitas organisasi, digunakan indikator untuk mengetahuinya. Seperti yang tertulis dalam Hosnawati (Hosnawati, 2016), Maslow menjelaskan bahwasannya indikator yang dipergunakan untuk menghitung sebuah motivasi kerja yakni:

1. Kebutuhan fisik

Diperlihatkan dengan cara memberikan upah bulanan, transport, uang makan, fasilitas perumahan, upah bonus, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Diperlihatkan dengan pemberian fasilitas keselamatan serta keamanan bekerja seperti dana pensiun, asuransi kesehatan serta kecelakaan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk menjamin keselamatannya. dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

3. Kebutuhan sosial

Diperlihatkan dari komunikasi dengan lingkungannya supaya mampu diterima dan kebutuhan dalam rasa dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Diperlihatkan melalui apresiasi dari apa yang dilakukannya dengan cara menghormati yang terlihat dari teman kerja lain atau pimpinannya atas prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri

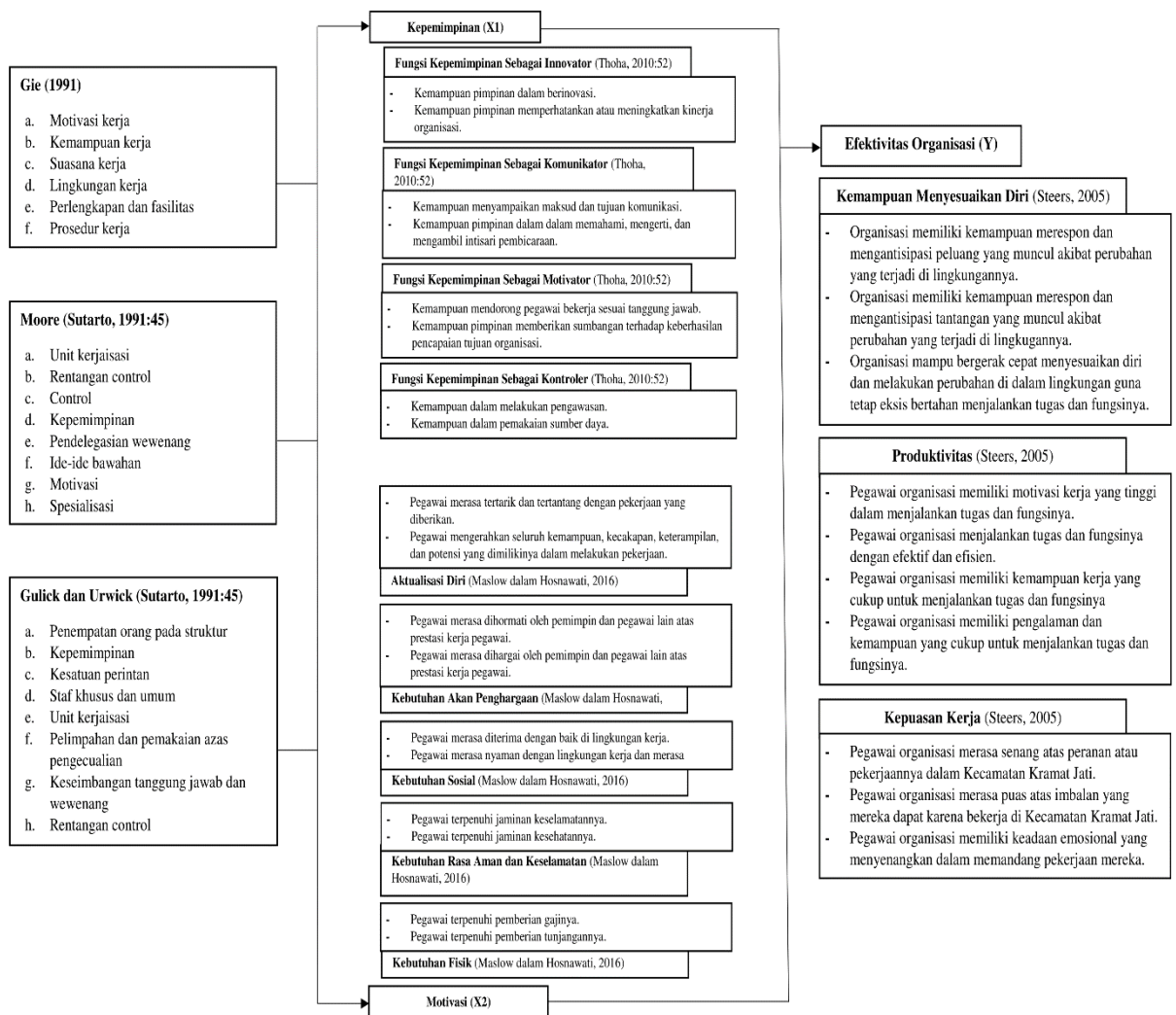
Diperlihatkan dengan sebuah kondisi yang bekerja yang mampu membuat pekerjanya memberikan segala kemampuan, keahlian, kepiawaiannya, serta potensinya dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan oleh sebuah instansi dengan membuat suatu pelatihan atau sistem pendidikan tertentu.

Sedangkan menurut Robbins dalam (Almustofa, 2015), aspek yang bisa dipergunakan dalam menghitung sebuah motivasi kerja yakni:

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Berdasarkan dua pendapat ahli diatas mengenai indikator motivasi, peneliti menggunakan indikator menurut pendapat Maslow dalam Hosnawati (2016) karena menggambarkan dengan jelas masing-masing indikator.

1.5.10 Kerangka Pikir Penelitian



1.6 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini terdiri dari tiga (3) hipotesis, yaitu dua (2) hipotesis minor dan satu (1) hipotesis mayor. Hipotesis minor pada penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel efektivitas organisasi.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel efektivitas organisasi.

Hipotesis mayor pada penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan variabel efektivitas organisasi.

1.7 Definisi Konsep

1. Efektivitas Organisasi (Y)

Efektivitas organisasi kecamatan adalah standar dalam melihat sebuah pencapaian yang berhasil didapatkan dalam memenuhi fungsi serta perencanaan menggunakan pengoptimalisasian sumber daya yang ada sehingga keinginan dari kecamatan tersebut dapat didapatkan secara maksimal.

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah aktivitas atau kemampuan untuk mendorong serta mempengaruhi orang-orang (bawahan) untuk bekerja sama melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Motivasi (X2)

Motivasi yakni sebuah hal yang muncul dalam diri guna mendapatkan apa yang diinginkan ataupun dari keinginan pihak lain. Sedangkan motivasi yang baik berbentuk sebuah dorongan yang muncul tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

1.8 Definisi Operasional

1.8.1 Efektivitas Organisasi (Y)

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Indikator kemampuan menyesuaikan diri diukur dari sub indikator:

- a. Kecamatan Kramat Jati memiliki kemampuan merespon dan mengantisipasi peluang yang muncul akibat perubahan yang terjadi di lingkungannya.
- b. Kecamatan Kramat Jati memiliki kemampuan merespon dan mengantisipasi tantangan yang muncul akibat perubahan yang terjadi di lingkungannya.
- c. Kecamatan Kramat Jati mampu beradaptasi dengan cepat serta merubah lingkungannya guna mempertahankan kehadirannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Produktivitas

Indikator produktivitas diukur dari sub indikator:

- a. Pegawai Kecamatan Kramat Jati mempunyai motivasi kerja yang tinggi ketika melakukan tugas dan fungsinya.

- b. Pegawai Kecamatan Kramat Jati bisa efisien dan efektif dalam melakukan tugas dan fungsinya.
 - c. Pegawai Kecamatan Kramat Jati memiliki kemampuan kerja yang cukup untuk menjalankan tugas dan fungsinya.
 - d. Pegawai Kecamatan Kramat Jati memiliki pengalaman dan kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas dan fungsinya.
3. Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja diukur dari sub indikator:

- a. Pegawai Kecamatan Kramat Jati merasa senang atas peranan atau pekerjaannya dalam Kecamatan Kramat Jati.
- b. Pegawai Kecamatan Kramat Jati merasa puas atas imbalan yang mereka dapat karena bekerja di Kecamatan Kramat Jati.
- c. Pegawai Kecamatan Kramat Jati memiliki keadaan emosional yang menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka.

1.8.2 Kepemimpinan (X1)

1. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator

Indikator fungsi kepemimpinan sebagai innovator diukur dari sub indikator:

- a. Pimpinan memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam mengerjakan tugas dan fungsi.
- b. Pimpinan memiliki kemampuan untuk menjaga serta menaikkan kinerja organisasi.

2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Indikator fungsi kepemimpinan sebagai komunikator diukur dari sub indikator:

- a. Pimpinan memiliki kecakapan dalam mengkomunikasikan maksud serta tujuannya.
- b. Pimpinan memiliki kemampuan untuk dapat paham, mengerti, serta bisa menyerap intisari dari sebuah dialog atau diskusi.

3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Indikator fungsi kepemimpinan sebagai motivator diukur dari sub indikator:

- a. Pimpinan memiliki kecakapan dalam memberikan dorongan kepada pekerja supaya sadar akan tanggung jawab kerjanya.
- b. Pimpinan memiliki kemampuan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- c. Pimpinan memiliki kemampuan mempengaruhi dan mendorong anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Indikator kepemimpinan sebagai kontroler diukur dari sub indikator:

- a. Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengawasi.
- b. Pimpinan memiliki kemampuan dalam penggunaan sumber daya yang ada.
- c. Pimpinan memiliki kemampuan menjelaskan peran dari masing-masing karyawan dan alur kerja.

1.8.3 Motivasi (Y)

1. Kebutuhan fisik

Indikator kebutuhan fisik diukur dari sub indikator:

- a. Pegawai terpenuhi pemberian gajinya.
- b. Pegawai terpenuhi pemberian tunjangannya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan diukur dari sub indikator:

- a. Pegawai terpenuhi jaminan keselamatannya.
- b. Pegawai terpenuhi jaminan kesehatannya.

3. Kebutuhan sosial

Indikator kebutuhan sosial diukur dari sub indikator:

- a. Pegawai merasa diterima dengan baik di lingkungan kerja.
- b. Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan merasa dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Indikator kebutuhan akan penghargaan diukur dari sub indikator:

- a. Pegawai merasa dihormati oleh pemimpin dan pegawai lain atas prestasi kerja pegawai.
- b. Pegawai merasa dihargai oleh pemimpin dan pegawai lain atas prestasi kerja pegawai.

5. Aktualisasi diri

Indikator aktualisasi diri diukur dari sub indikator:

- a. Pegawai merasa tertarik dan tertantang dengan pekerjaan yang diberikan.
- b. Pegawai mengerahkan seluruh kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensi yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan.

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Metode kuantitatif korelasional dipergunakan dalam penulisan ini. V. Wiratna Sujarweni (Sujarweni, 2015) menjelaskan bahwasannya penelitian kuantitatif yakni sebuah jenis penelitian yang memepgunakan sebuah mekanisme pengukuran statistik atas inovasi yang ingin dicapai. Sedangkan bagi Sugiyono (Sugiyono, 2019) metode tersebut merupakan sebuah metode yang memiliki filsafat positifisme sebagai landasannya yang mana dipergunakan dalam menguji sebuah hipotesis yang sudah ditetapkan.

Dari Sukardi (Sukardi, 2009) sendiri menjelaskan akan penelitian korelasi yang mana merupakan sebuah bentuk penelitian yang mampu menguji data yang terkumpul atas korelasi serta tingkat hubungan dari satu variabel dengan yang lainnya. Dengan demikian, pada penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan serta motivasi terhadap efektivitas organisasi, memiliki sejumlah penghitungan statistik yang nantinya akan dicari korelasi atau korelasinya.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Dalam penelitian ini, menggunakan lokus di Kecamatan Kramat Jati dan Tujuh (7) Kelurahan yang terdapat di Kecamatan Kramat Jati, sehingga populasinya adalah seluruh pegawai Kecamatan Kramat Jati dan tujuh (7) Kelurahan yang terdapat di Kecamatan Kramat Jati.

Pelibatan pegawai kelurahan sebagai populasi dikarenakan dalam menjalankan tugas dan fungsinya kecamatan berkoordinasi dengan kelurahan serta kelurahan terdapat di dalam struktur organisasi kecamatan, sehingga untuk menganalisis efektivitas organisasi kecamatan perlu melibatkan pegawai kelurahan. Pembagian populasinya sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai di Kecamatan Kramat Jati dan Masing-masing Kelurahan

No.	Nama Instansi	Jumlah Pegawai
1.	Kecamatan Kramat Jati	19
2.	Kelurahan Balekambang	12
3.	Kelurahan Batuampar	10
4.	Kelurahan Cawang	11
5.	Kelurahan Cililitan	9
6.	Kelurahan Dukuh	9
7.	Kelurahan Kampung Tengah	8
8.	Kelurahan Kramat Jati	8
Total		86

Sumber: Kecamatan Kramat Jati

1.9.2.2 Sampel

Sampel dari penelitian ini merupakan sebagian atau kelompok kecil dari populasi yang telah dijelaskan pada sub-bab populasi diatas. Pengambilan sampel di penelitian ini memakai probability sampling, dimana seluruh populasi mempunyai kesempatan yang sudah dipengaruhi serta setara buat sebagai bagian dari populasi. Teknik tersebut berdasarkan atas prinsip pengacakan yang mana dalam proseduralnya dimaksudkan sedemikian rupa yang mana dapat memberikan jaminan kepada semua individu dari sampel tersebut berpeluang secara seimbang. Hal tersebut dilakukan dalam menghindari adanya sebuah bias.

Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti mempergunakan rumus slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = N : (1 + N(e)^2)$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error (5%)

Melalui rumus slovin, maka sampel yang diperlukan oleh peneliti yakni:

$$n = 86 / (1 + 87(0,05)^2)$$

$$n = 86 / 1,2175$$

$$n = 71$$

Setelah menemukan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin, berikut merupakan tabel distribusi sampel pada setiap instansi :

**Tabel 1.3 Distribusi Sampel Pada Setiap Kecamatan dan Kelurahan di
Kecamatan Kramat Jati**

Nama Instansi	Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Responden
Kecamatan Kramat Jati	19	22,09 %	17
Kelurahan Dukuh	9	10,47 %	7
Kelurahan Balekambang	12	13,95 %	10
Kelurahan Tengah	8	9,30 %	7
Kelurahan Kramat Jati	8	9,30 %	7
Kelurahan Batu Ampar	10	11,63 %	8
Kelurahan Cawang	11	12,79 %	9
Kelurahan Cililitan	9	10,47 %	6

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *probability sampling* dipergunakan supaya semua individu yang terdapat di dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Sedangkan teknik *simple random sampling* dipegunakan oleh peneliti dalam pengambilan sampel tersebut.

Sedangkan rumus yang dipergunakan dalam teknik pengambilannya mempergunakan rumus Slovin yang mana:

$$n = N : (1 + N(e)^2)$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error (5%)

Setelah mendapatkan jumlah sampel sebanyak 71 buah, dilakukan pengambilan sampel menggunakan lottere. Setiap individu di dalam populasi diberi angka lalu angka dipilih menggunakan sistem lottere.

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Data kualitatif dan kuantitatif dipergunakan dalam penulisan ini. Data kuantitatif pada penelitian ini berupa hasil kuesioner yang berbentuk data numerik, sedangkan data kualitatif berupa informasi yang dihimpun dari beberapa pegawai di Kecamatan Kramat Jati dan tujuh (7) Kelurahan.

1.9.4.2 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Data primer dari penelitian ini diperoleh peneliti saat datang langsung ke Kantor Kecamatan dan Kelurahan di Kecamatan Kramat Jati untuk memperolehnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang dapat diperoleh dengan mudah oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti regulasi Peraturan Daerah dan studi pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu efektivitas organisasi Kecamatan

Kramat Jati. Selain itu juga melalui dokumen yang dimiliki oleh Kecamatan Kramat Jati.

1.9.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, yaitu skala yang menggambarkan tingkatan yang jelas antar kelas dengan menggunakan peringkat (Priyono, 2008). Penggambaran tingkatan digambarkan dengan menggunakan angka antara satu sampai dengan empat, sehingga dalam mengetahui tingkatannya akan lebih mudah dipahami dengan melihat angkanya.

Untuk pengukuran, menggunakan pengukuran skala Likert, yaitu skala yang digunakan dalam mengukur persepsi, pendapat seseorang atau sekelompok mengenai fenomena sosial yang terjadi (Priyono, 2008). Dengan demikian, jawaban setiap instrumen memiliki gradasi yang positif, seperti halnya dibawah ini:

- a. Tidak Tepat (1)
- b. Kurang Tepat (2)
- c. Tepat (3)
- d. Sangat Tepat (4)

Dalam pengukuran skala likert, diperlukan skor kesesuaian yang digunakan untuk acuan dalam meningkatkan setiap indikator atau pernyataan yang ada di dalam kuisioner berdasarkan jawaban dari responden. Tabel kesesuaian dibuat dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (Skor Tertinggi – Skor Terendah)

K = Banyaknya Kelas

Sehingga diketahui, dengan nilai R sama dengan 3 dan K sebesar 4, maka hasil dari intervalnya adalah $= 0,75$. Sehingga penulisan tabel range interval kesesuaian adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Kesesuaian Skala Likert

Skala	Kategori Penilaian
3,26 – 4,00	Sangat Tepat
2,51 – 3,25	Tepat
1,76 – 2,50	Kurang Tepat
1,00 – 1,75	Tidak Tepat

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang dihimpun bersifat kuantitatif, sehingga data berupa angka, dan dapat dianalisis sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan demikian, penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya:

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan adalah untuk menggali informasi secara deskriptif dari berbagai sumber khususnya pegawai Kecamatan Kramat Jati dan tujuh (7) Kelurahan.

2. Kuisisioner

Dalam metode ini, responden diberikan angket yang berisikan pertanyaan. Hasil dari angket tersebut berupa angka yang nantinya akan diolah sebagai bahan penelitian. Kuisisioner ini berbentuk pilihan ganda yang memuat angka dengan skala Likert dalam ordinal. Pada pelaksanaannya responden

akan memilih menjawab setiap indikator yang telah diberikan skala angka yang menandakan ukuran kepuasan.

3. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung dilapangan mengenai topik penelitian ini. Sehingga peneliti akan menemukan fenomena sosial yang terjadi pada lokus peneltian ini yaitu Kecamatan Kramat Jati dan tujuh (7) Kelurahanya.

4. Dokumenter

Data yang dihimpun juga berupa foto yang ada di lapangan ataupun dokumen-dokumen yang berhubungan dengan organisasi Kecamatan Kramat Jati.

1.9.7 Teknik Analisis

Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari responden (Siyoto, 2015). Sedangkan, pendapat lain mengemukakan bahwa teknik analisis data pada metode kuantitatif merupakan sebuah kegiatan melakukan pengolahan melalui berbagai metode, seperti uji validitas, uji reliabilitas, dan hubungan antar variabel (Gulo, 2002). Dengan demikian, diperlukannya aplikasi pengilah data statistika. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi pengolah yang bernama Smart PLS versi 3 dan SPSS versi 25.

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode outer model. Outer model merupakan model pengukuran yang digunakan sebagai pengukur validitas

dan reliabilitas yang menggunakan algoritma, adapun beberapa parameter pengukurannya, diantaranya (validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, cronbach's alpha) (Alodya Ann Gita Alfa, 2017). Outer model ini merupakan langkah analisis statistika yang terdapat pada aplikasi Smart PLS.

Penelitian ini menggunakan teknik uji validitas, uji reliabilitas dan korelasi. Uji validitas merupakan sebuah pengujian untuk mengetahui keabsahan atau valid tidaknya sebuah instrumen penelitian, sedangkan dalam mengetahui valid tidaknya sebuah instrumen adalah dengan mampu mengukur hal dan dapat memberikan hasil data variabel yang akan diteliti (Anggara, 2015). Sedangkan Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengukur variabel laten apakah reliabel atau tidak (Alodya Ann Gita Alfa, 2017). Selain itu, uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan kuisisioner telah reliabel atau belum.

Pada tahap pengujian hipotesis, peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mengetahui hubungan antara X1 dengan Y, X2 dengan Y dan X1 dan X2 dengan Y. Untuk Mengetahui hubungan X1 dengan Y dan X2 dengan Y peneliti menggunakan uji korelasi kendall's tau_b. Tahap pengujian korelasi untuk mengetahui hubungan X1 dan X2 dengan Y menggunakan analisis regresi berganda SPSS.