

PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI, KREATIVITAS DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SANGATTA SELATAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Astri Aisyah Azzahra¹

Abstrak

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Pegawai, Kreativitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya Kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh pengembangan pegawai, kreativitas, dan profesionalisme sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan sampel yang berjumlah 55 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kreativitas memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan profesionalisme memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian secara bersama-sama pengembangan pegawai, kreativitas, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur yaitu sebesar 18,3%, yang berarti bahwa sisanya 81,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: pengembangan pegawai, kreativitas, profesionalisme, kinerja pegawai, Sangatta Selatan

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: astriaisyah307@gamil.com
592

Pendahuluan

Negara Indonesia dibentuk dengan tujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan Negara dimaksud diselenggarakan pemerintahan oleh pemerintah Negara Indonesia.

Penyelenggaraan pemerintah yang didasarkan atas sistem pemerintahan yang telah ditetapkan dalam UUD 1945, yang dimana pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia pada dasarnya telah ada sejak awal kemerdekaan, namun baru setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor UU No 5 tahun 1979 yang kemudian direvisi menjadi 22 Tahun 1999 selanjutnya direvisi dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan kemudian direvisi kembali dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Termasuk perubahan-perubahan. Penyelenggaraan otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dimaksudkan agar penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai .

Dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah, diperlukan Pengembangan sumber daya manusia karena pada dasarnya peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Salah satu pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan. Pelatihan yang dimaksud yaitu mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran pada pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pegawai.

Menyadari betapa pentingnya peran Sumber Daya Manusia atau pegawai dalam suatu penyelenggaraan pemerintahan, bahwa dikatakan manusia adalah faktor kunci yang memegang peran dan kedudukan penting dalam pembangunan,

oleh karena, itu dibutuhkan aparatur yang baik ditingkat pusat maupun daerah yang profesional, bertanggung jawab, jujur, loyalitas, dan motivasi tinggi untuk mewujudkan pembangunan nasional pada umumnya dan tujuan organisasi pada khususnya .

Namun, kondisi yang terjadi saat ini belum dapat memberikan hasil yang sesuai dengan harapan. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya kelemahan pada tubuh organisasi pemerintahan daerah yang dapat terlihat atau tergambar dari rendahnya kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat, menurunnya tingkat profesional pegawai, rendahnya kreativitas kerja pegawai yang pada akhirnya memberikan dampak negatif terhadap peran aparatur negara sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan dari segi penyediaan kualitas *output* (hasil) layanan yang dapat memuaskan masyarakat.

Pada Kantor Kecamatan Sangatta Selatan menurunnya kualitas kinerja pegawai sering kali terjadi. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku pegawai yang sering kali mangkir dari pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, dengan diadakannya apel setiap pagi sebelum bekerja dan sore hari sebelum pulang. Agar para pegawai tidak seandainya untuk datang dan pulang kantor. Dengan saling koordinasi antara pegawai dalam lingkup kantor Kecamatan Sangatta Selatan, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Tidak Tetap (PTT), maka diharapkan bentuk pelayanan kepada masyarakat selalu dalam keadaan yang prima. Pengembangan pegawai dengan Pendidikan dan pelatihan (diklat) perlu sering dilakukan, agar terus dapat menciptakan pegawai yang kreatif dan professional. Mengingat output yang dihasilkan dapat membantu dalam menjadikan abdi masyarakat yang tangguh. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi isu kunci yang hendak dijawab dalam penelitian ini.

Kerangka Dasar Teori

Pengembangan Pegawai

Menurut Notoatmodjo (2003:103) Pengembangan Pegawai dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen.

Kemudian menurut Moekijat (1991:8) yang mengemukakan bahwa Pengembangan pegawai adalah “Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan demikian potensi masing-masing auditor tidaklah bersifat pasif, melainkan dinamis.

Hal ini sejalan dengan pendapat Musanef (1992:21) yang mengemukakan bahwa pengembangan pegawai adalah merupakan salah satu sasaran pokok dari pembinaan pegawai yaitu usaha-usaha secara menyeluruh dalam rangka peningkatan mutu, keterampilan, sikap dan tingkah laku pegawai

Kreativitas

Menurut Rachmawati (2010:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesti, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru.

Menurut Munandar (1985), kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Selain itu, Csikszentmihalyi (dalam Clegg, 2008) menyatakan kreativitas sebagai suatu tindakan, ide, atau produk yang mengganti sesuatu yang lama menjadi sesuatu yang baru.

Profesionalisme

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitnes) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement). Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatus yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi (Kurniawan, 2005:74).

Kinerja Pegawai

Prawiro Suntoro dalam Pabundu (2006:121), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu.

Seiring dengan pendapat diatas, Withmore mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawab dengan menetapkan standar tertentu (Withmore, 1997: 107). Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercapai jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang yang dapat diperoleh dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dimana kemampuan seseorang dapat

dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

Hubungan Pengembangan Pegawai, Kreativitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Didalam suatu organisasi proses pengembangan pegawai sangat penting, hal ini disebabkan karena pengembangan pegawai membuat pegawai lebih menguasai dalam bekerja dan lebih baik untuk pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pengembangan pegawai sering dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan pegawai bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan pegawai pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat bekerja lebih baik. Jika pekerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Kemudian untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai produk yang berkualitas di perlukan kreativitas di suatu instansi. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran pelayanan yang prima, sehingga dapat di simpulkan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menghasilkan pelayanan berkualitas.

Sedangkan keterkaitan profesionalisme dengan kinerja adalah terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja pegawai ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing, ketika para pegawai dapat menjalankan amanah yang diberikan dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya. Keterkaitan ini sebagaimana pernyataan Nawawi (2006: 173), bahwa pekerjaan/ jabatan profesional atau profesi menuntut kinerja (*performance*) yang optimal, dalam arti setiap pekerjaan/ jabatan sebagai profesi memiliki tuntutan kompetensi yang berbeda-beda untuk mewujudkannya secara sukses.

Dengan adanya pegawai yang menampilkan kinerja kreatif, maka menyarankan ide baru dan berguna bagi organisasi menjadi prasyarat untuk pengembangan dan pengimplementasian selanjutnya. Kreativitas pegawai menjadi kunci dalam meningkatkan keunggulan bersaing dengan memberikan kontribusi fundamental terhadap keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi. Terbentuknya aparatur profesional tersebut memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran. Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinkannya untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan

pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana.

Kemudian setelah dipaparkan beberapa teori dapat diajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dimana berasal dari teori kepustakaan yang sifatnya teoritis, belum berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan melalui pengumpulan dilapangan. Maka hipotesis yang diajukan adalah tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan pegawai, kreatifitas, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan pegawai, kreatifitas, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Metode Penelitian

penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sampelnya adalah seluruh pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 25 orang, dan Tenaga Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 32 orang yang ada di Kantor Kecamatan Sangatta Selatan sehingga berjumlah 55 orang. Menggunakan metode sensus.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel pengembangan pegawai meliputi : (1) pendidikan/pelatihan, (2) promosi (3) mutasi (4) jumlah pegawai. Variabel kreativitas meliputi : (1) pribadi/dorongan untuk kreatif, (2) kegiatan kreatif, (3) hasil produk kreatif dan variabel profesionalisme meliputi : (1) kecepatan waktu, (2) inovasi, (3) responsifitas dan variabel kinerja pegawai meliputi : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) ketepatan waktu

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator pengembangan pegawai antara lain (pendidikan dan pelatihan) : pada indikator pendidikan terakhir yang ditempuh pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50,90 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan

didominasi oleh latar belakang pendidikan terakhir yaitu SMA/Sederajat. Indikator pegawai pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,90 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan cukup sering mengikuti pendidikan dan pelatihan. Indikator pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Indikator penilaian setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,00 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur memiliki manfaat dalam mengerjakan tugas sehari-hari.

Untuk variabel pengembangan pegawai (promosi): pada indikator promosi memberikan manfaat terhadap prestasi kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,81 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi yang diberikan pada pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan bermanfaat terhadap prestasi kerja. Indikator pegawai pernah diberikan peluang untuk dipromosikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,90 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan sangat tidak sering mendapat peluang untuk dipromosikan. Indikator promosi yang dilakukan sesuai dengan prestasi kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,81 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mengikuti promosi sudah cukup sesuai dengan prestasi kerja.

Untuk variabel pengembangan pegawai (mutasi) : pada indikator mutasi yang memberikan manfaat terhadap hasil kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa mutasi bermanfaat terhadap hasil kerja. Indikator mutasi yang memberikan wawasan menjadi berkembang diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa mutasi membuat wawasan pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berkembang.

Untuk variabel pengembangan pegawai (jumlah pegawai): pada indikator jumlah pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,00 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja. Indikator pegawai sudah maksimal dalam memberikan pelayanan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,96 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya. Indikator pimpinan bersedia menerima kritikan atau pendapat dari bawahannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,50 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala

Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur bersedia menerima kritikan atau pendapat dari bawahannya.

Untuk variabel kreativitas (pribadi/dorongan untuk kreatif) : pada indikator kreativitas pegawai perlu memiliki kreativitas diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50,90 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan sangat perlu memiliki kreativitas. Indikator kreativitas berpengaruh terhadap kualitas kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kualitas kerja. Indikator kreativitas berdampak pada hasil kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur cukup berdampak pada hasil kerja.

Selanjutnya Untuk variabel kreativitas (kegiatan kreatif) : pada indikator pegawai perlu melakukan kegiatan kreatif diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 49,09 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur melakukan kegiatan kreatif. Indikator kreativitas berdampak terhadap kualitas pelayanan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas cukup berpengaruh terhadap kualitas pelayanan.

Pada variabel kreativitas (hasil produk kreatif) : pada indikator pegawai merasa puas dengan produk kreatif untuk meningkatkan hasil kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 60,00 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai puas dengan hasil produk kreatif untuk meningkatkan hasil kerja. Indikator produk kreatif yang dihasilkan berdampak terhadap pelayanan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 74,54 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa produk kreatif yang dihasilkan pegawai berpengaruh terhadap pelayanan.

Kemudian pada variabel profesionalisme (kecepatan waktu) : pada indikator pegawai cepat dalam mengerjakan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,63 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai cepat dalam mengerjakan pekerjaan. Indikator kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 61,81 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kecepatan pegawai berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Selanjutnya variabel profesionalisme (inovasi) : pada indikator inovasi yang dilakukan pegawai sangat dipengaruhi dalam meningkatkan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 47,27 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi yang dilakukan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Indikator pegawai sangat inovasi dalam melakukan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,63 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur cukup inovasi dalam dalam melakukan pekerjaan.

Untuk variabel profesionalisme (responsifitas) : pada indikator cepat dalam merespon tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai cepat dalam merespon tugas yang diberikan. Indikator pegawai cepat merespon permintaan pelayanan administrasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,45 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur cepat merespon permintaan pelayanan administrasi.

Kemudian pada variabel kinerja pegawai (kuantitas kerja) : pada indikator pegawai cepat dalam mengerjakan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,63 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai cepat dalam mengerjakan pekerjaan. Indikator pegawai yang sering menumpuk tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,54 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak pernah menumpuk pekerjaan yang diberikan. Indikator pegawai sering mendapat keluhan dari masyarakat diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,54 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan tidak sering mendapat keluhan dari masyarakat.

Selanjutnya variabel kinerja pegawai (kualitas kerja) : pada indikator pegawai selalu rapi dan teliti dalam menyelesaikan tugas diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,63 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur rapi dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator pegawai pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,63 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur kadang-kadang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator pegawai pernah mendapat keluhan dari masyarakat diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur kadang-kadang mendapat keluhan dari masyarakat atas kualitas pekerjaan.

Pada variabel kinerja pegawai (ketepatan waktu) : pada indikator pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 49,09 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sering tepat waktu menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator pegawai pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang menunda pekerjaan yang telah diberikan. Indikator pegawai pernah mendapat keluhan dari masyarakat tentang lamanya penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,36 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang mendapat keluhan dari masyarakat tentang lamanya penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 23.0 diperoleh hasil **korelasi pearson product moment** antara X₁ dan Y yaitu $r = 0,326$. Jadi terdapat hubungan antara pengembangan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,326. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($6,402 > 4,02$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan pengembangan pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Hasil **korelasi pearson product moment** antara X₂ dan Y yaitu $r = 0,116$ Jadi tidak terdapat hubungan antara kreativitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,116. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($2,335 > 4,02$) maka korelasinya tidak signifikan atau dapat dikatakan kreativitas tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Hasil **korelasi pearson product moment** antara X₃ dan Y yaitu $r = 0,312$ jadi terdapat hubungan antara profesionalisme pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,312 serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($5,762 > 4,02$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan profesionalisme memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya analisis **korelasi parsial**, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 23.0 diperoleh hasil korelasi sebesar 0,307 dimana variabel kreativitas dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,116 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel pengembangan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel kreativitas sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($5,202 > 4,02$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel kreativitas. Sedangkan Setelah variabel profesionalisme dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,307. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,116 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel pengembangan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel profesionalisme sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($5,202 > 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel profesionalisme. Sedangkan setelah variabel kreativitas

dan profesionalisme dikontrol untuk seluruh sample, maka korelasinya sebesar 0,290. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,116 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel pengembangan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel kreativitas dan profesionalisme sebagai variabel kontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($4,591 > 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel kreativitas dan profesionalisme. Setelah variabel pengembangan pegawai dikontrol untuk seluruh sample, maka korelasinya sebesar 0,014. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,065 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kreativitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel pengembangan pegawai sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} < F_{tabel}$ ($0,009 < 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang murni antara kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pengembangan pegawai. Setelah variabel profesionalisme dikontrol untuk seluruh sample, maka korelasinya sebesar 0,014. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,065 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kreativitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel profesionalisme sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} < F_{tabel}$ ($0,009 < 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang murni antara kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pengembangan pegawai. Setelah variabel pengembangan dan profesionalisme dikontrol untuk seluruh sample, maka korelasinya sebesar 0,009. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,065 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kreativitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel pengembangan dan profesionalisme sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} < F_{tabel}$ ($0,004 < 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang murni antara kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta

Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pengembangan pegawai dan profesionalisme. Sedangkan Setelah variabel pengembangan pegawai dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,292. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,178 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel profesionalisme dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel pengembangan pegawai sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($4,660 > 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pengembangan pegawai. Sedangkan Setelah variabel kreativitas dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,309. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,178 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel profesionalisme dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel kreativitas sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($5,227 > 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel kreativitas. Sedangkan Setelah variabel pengembangan pegawai dan kreativitas dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,292. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($2,178 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel profesionalisme dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel pengembangan pegawai dan kreativitas sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($4,660 > 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pengembangan pegawai dan kreativitas.

Selanjutnya analisis **regresi linear berganda** yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas $a=2,684$, $b_1= 0,449$ $b_2= 0,030$, dan $b_3= 0,538$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y = 2,684 + 0,499X_1 + 0,030X_2 + 0,538X_3$. Diketahui $F_{test} > F_{tabel}$ atau ($3,979 > 4,02$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat

dar nilai b. Dengan nilai koefisien b1 sebesar 0,499 maka diperoleh $t_{test} > t_{tabel}$ ($2,116 > 2,004$). Maka signifikan. Jadi pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,30 maka diperoleh $t_{test} < t_{tabel}$ ($0,065 < 2,004$). Maka tidak signifikan. Jadi pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah tidak signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien b3 sebesar 0,538 maka diperoleh $t_{test} > t_{tabel}$ ($2,178 > 2,004$). Maka signifikan. Jadi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,499. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel pengembangan mengakibatkan perubahan sebesar 0,499 terhadap variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selain diketahui regresi variabel kreativitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Pengaruhnya adalah sebesar 0,030. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel pengawasan melekat mengakibatkan perubahan sebesar 0,030 pada kinerja pegawai. Maka pengawasan melekat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan. Selain diketahui regresi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Pengaruhnya adalah sebesar 0,538. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel pengawasan melekat mengakibatkan perubahan sebesar 0,538 pada kinerja pegawai. Maka profesionalisme memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh yang signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* maka diperoleh hasil perhitungan *koefisien penentu* = $0,183 \times 100$ persen = 18,3 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh pengembangan pegawai, kreativitas dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 81,7 persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel pengembangan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 **Error! Reference source not found.** diterima. Kemudian diketahui variabel kreativitas memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini H_0

diterima dan H_1 ditolak. Selanjutnya diketahui variabel profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan secara bersama-sama pengembangan pegawai, kreativitas dan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Daftar Pustaka

- _____. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah
- _____. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- _____. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- _____. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Achmad S Ruky. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Agung, Kurniawan 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Agus Maulana (2004). *Manajemen dan Organisasi* . Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Akdon dan Hadi, Sahdan (2005). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: FIP UPI
- Alex, Nitisemito. (1991). *Marketing*, Cetakan kedelapan. Ghalia : Jakarta
- Anonim. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Donald R.Cooper & Pamela S.Schindler, 2006, "*Bussines Research Methods*", 9th edition. McGraw-Hill International Edition.
- Flippo B Edwin, 2003. *Management Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Dokumen-Dokumen :

- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Sumber Internet :

<https://patawari.wordpress.com/2009/05/14/profesionalisme-aparatur-pemerintah-kota/>

[http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. ADMINISTRASI PENDIDIKAN/1962100119910](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._ADMINISTRASI_PENDIDIKAN/1962100119910)

<http://skripsi-dulrohman.blogspot.co.id/2012/01/pengaruh-budaya-organisasi-pendidikan.html>