

PENGARUH EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KARAKTER INDIVIDU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT SE-KABUPATEN TAPIN

Esti Sapto Rini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

[aja.esti@yahoo.com](mailto:aia.esti@yahoo.com)

Abstract: This research is conducted on a government institution related to the effectiveness of leadership, working culture and individual character towards the work productivity of civil state apparatus (ASN) need to be done on the grounds that the government agency is an institution that is community service (public service) that requires the productivity of labor work, so that it can provide good service, accurate, easy and fast. Research conducted is a type of research survey, which is research conducted on large or small populations by taking sample data so that found the relative events, distribution, and relationships between variables. The results of this study gained an R adjusted value of 0.483 or in other words 48.3% ASN work productivity influenced variables of leadership effectiveness, occupational culture and ASN individual character in models. The remaining 51.7% is influenced by other variables outside the model. Simultaneously, the variables of leadership effectiveness, occupational culture and individual character influence the productivity of ASN work in the environment of the Office of Camat in Tapin district. Partially, all three variables also support and influence ASN work productivity. The variable effectiveness of leadership has an impact of 21.7%, working culture accounted for 20.06% as well as individual characters having an influence of 7.7%. The variable effectiveness of leadership becomes the most dominant variable.

Keywords: *leadership effectiveness, work culture, individual character, work productivity.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada suatu institusi pemerintah berkaitan dengan efektifitas kepemimpinan, budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu dilakukan dengan alasan bahwa lembaga pemerintah adalah sebuah lembaga yang bersifat pelayanan masyarakat (*public service*) yang sangat membutuhkan produktivitas kerja tenaga kerjanya, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik, akurat, mudah dan cepat. Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian survey (*survey research*), yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil dengan mengambil data sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini memperoleh nilai R adjusted sebesar 0,483 atau dengan kata lain 48,3% Produktivitas Kerja ASN dipengaruhi variabel Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu ASN dalam model. Sedang sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar model. Secara Simultan, variabel Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter individu berpengaruh terhadap Produktifitas kerja ASN di lingkungan Kantor Camat se-Kabupaten Tapin. Secara Parsial, ketiga variabel juga mendukung serta mempengaruhi produktifitas kerja ASN. Variabel efektifitas kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 21,7%, budaya kerja menyumbang sebesar 20,06% serta karakter individu memiliki pengaruh sebesar 7,7%. Variabel Efektifitas Kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan.

Kata Kunci : *Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja, Karakter Individu, Produktivitas Kerja.*

Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi organisasi, Sumber Daya Manusia memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu suatu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dari Sumber Daya Manusia itu sendiri atau disebut sebagai tenaga kerja.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja selain dipengaruhi oleh karakter individu juga tidak terlepas dari faktor eksternal, yaitu segala sesuatu yang ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri, seperti peran pimpinan dan budaya kerja. Dalam hal peran seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahan mereka untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang lebih produktif.

Menurut Kartini Kartono (1988) dalam setiap kerja kolektif dibutuhkan kepemimpinan dan pemimpin untuk mengefisienkan setiap langkah dan kegiatan. Seorang pemimpin juga harus bersedia mengakui bakat, kapasitas, inisiatif, partisipasi, dan kemauan baik dari para anak buahnya untuk berinisiatif dan bekerjasama secara kooperatif.

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya, pemimpin harus mampu melihat persoalan-persoalan yang sedang dihadapi oleh organisasi yang dipimpin, memperhatikan sejauh mana budaya kerja dapat berjalan di lingkungan organisasinya dan mengelola sedemikian rupa karakter individu dalam organisasi demi pencapaian yang maksimal. Produktivitas kerja tidak hanya cukup dengan melakukan perbaikan-perbaikan terhadap gaji maupun insentif saja, melainkan banyak faktor atau determinan yang lain yang juga harus menjadi pertimbangan dalam pemecunya.

Produktivitas kerja bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan masalah yang kompleks antara individu karyawan, pemimpin dan faktor eksternal lainnya. Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan inter

disipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Kartini Kartono (1988), "Seorang pimpinan, merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha sehingga harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan".

Penelitian yang dilakukan pada suatu institusi pemerintah berkaitan dengan efektifitas kepemimpinan, budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu dilakukan dengan alasan bahwa lembaga pemerintah adalah sebuah lembaga yang bersifat pelayanan masyarakat (public service) yang sangat membutuhkan produktivitas kerja tenaga kerjanya, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik, akurat, mudah dan cepat. Keadaan tersebut diharapkan dapat terwujud apabila didukung dengan efektifitas kepemimpinan yang memadai, budaya kerja yang mendukung dan karakter individu yang baik, terlebih lagi lembaga pemerintah juga mengemban misi peningkatan sumber daya manusia.

Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah sebagai pilar utama pembangunan otonomi daerah, belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Menyadari pentingnya peranan pegawai tersebut, pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas

Pemerintahan dan Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Aparatur Sipil Negara.

Menumbuhkan budaya kerja pada individual sangatlah penting untuk meningkatkan Produktivitas kerjanya. Hal ini dikarenakan adanya beban moral pada individu tersebut seandainya dia tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerjanya pada hasil pekerjaannya. Tidak ada sanksi tegas terhadap pelanggaran kebiasaan tersebut, namun secara moral pelaku organisasi menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2013).

Berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian hasil sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja dari karyawan secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik produktivitas kerja karyawan maka diharapkan produktivitas kerja organisasi akan semakin baik pula.

Di Kabupaten Tapin terdapat 12 Kecamatan, dengan rata-rata jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas pada setiap kantor camat berkisar antara 14 sampai 20 orang. Berdasarkan pengamatan sementara, masalah budaya kerja pegawai saat ini masih menjadi isu penting dalam pelayanan birokrasi. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan individu Aparatur Sipil Negara yang kurang dalam mentaati peraturan dan waktu kerja, serta kurangnya ketersediaan data yang berhubungan dengan wilayah kecamatan pada saat di butuhkan oleh stakeholder menjadi dasar untuk melakukan penelitian.

Studi Literatur

Dalam pembahasan tinjauan teoritis yang berkaitan dengan pembahasan ini, adalah untuk mengemukakan beberapa teori berdasarkan referensi. Teori yang dimaksud meliputi berbagai pengertian pokok dan definisi yang akan disusun sebagai kriteria untuk menunjukkan karakteristik atau ciri-ciri suatu materi

pembahasan yang berkaitan dengan penulisan tesis.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering dikenal dengan *Human Resource Management* merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis

“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat” (Moh.Tulus. 1992 ; 3).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2010:4- 5) adalah utilisasi dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manager menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas kepada karyawannya, hal ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Efektifitas Kepemimpinan

Menurut H. Emerson dalam Drs. Soewarno Handyaningrat (Pengantar study ilmu administrasi dan manajemen, 1990 hal. 15) mengatakan bahwa: “Efektifitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Dalam kehidupan manusia banyak kita temui kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, yang dilakukan oleh beberapa orang dalam berbagai kegiatan yang terarah pada tujuan, yang lebih mudah dicapai dari pada jika dikerjakan sendiri. Keseluruhan proses kerjasama itu dinamakan organisasi. Di dalam organisasi tersebut pasti memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai

pimpinan/pemimpin (*leader*), yang melaksanakan tugas kepemimpinan. Jadi pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatannya (Hadari Nawawi . 1993).

Dari berbagai batasan definisi tersebut di atas, ternyata kepemimpinan di dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan dinamikanya sumber-sumber yang ada. Kepemimpinan sebagai sesuatu proses dirumuskan (Wahjosumidjo. 1994):

$$L = f(L, f, s)$$

Keterangan : L = leadership, f = function, L = leader, f = follower, S = situasi

Apabila rumus tersebut diterjemahkan secara bebas

$$K = f(p, b, s)$$

Kepemimpinan (K) adalah berfungsinya (f), pemimpin (p), bawahan (b), di dalam situasi tertentu (s).

Budaya Kerja

Budaya Kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif” ialah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Tidak ada sanksi tegas terhadap pelanggaran terhadap kebiasaan tersebut, namun secara moral pelaku organisasi menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi. 2003).

Paramita (Ndraha. 2005: 208) berpendapat bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; dan

2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Dengan pendapat tersebut dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa Budaya Kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja. Definisi konseptual ini diturunkan menjadi 2 (dua) dimensi kajian :

Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan Dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja.

- Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan memiliki indikator-indikator:
- Mau menerima arahan pimpinan
 - Senang menerima tanggung jawab kerja
 - Kerja sebagai ibadah
 - Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
 - Dapat mengatasi kendala kerja
 - Dapat menyusun laporan kerja.

Dimensi perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja memiliki indikator:

- Disiplin kerja,
- Jujur dalam kerja
- Komitmen kerja
- Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- Kerjasama dengan rekan kerja, dan
- Mengevaluasi pekerjaan.

Berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian hasil sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Karakter Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang

lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif. Menurut Miftah Thoha (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Sementara itu Bashaw & Grant (Almalifah Mahmudha Siti. 2004) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan.

Produktivitas Kerja

Berbicara masalah produktivitas secara umum sebenarnya belum ada kesepakatan pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas. Dan tidak ada konsepsi metode penerapan maupun cara pengukuran yang bebas dari kritik.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Produktivitas kerja karyawan yang penulis maksudkan di sini adalah suatu proses dari apa yang dikerjakan oleh para karyawan bahwa hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sesuai dengan pembahasan dalam penelitian ini yang menjadi faktor produktivitas kerja para karyawan, yaitu :

1. Motivasi Pengabdian
2. Disiplin atau penggunaan waktu kerja
3. Etos kerja

4. Kreativitas dalam bertugas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut di atas, yang digunakan berdasarkan pendapat ahli, sebagaimana yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (1992) bahwa hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor produktivitas tenaga kerja adalah :

- a. Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitas
- b. Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Hubungan yang serasi dan harmonis tersebut dapat menyebabkan para karyawan bebas mengembangkan kemampuan yang dimiliki (kreativitas) dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian terdahulu merupakan dasar atau landasan yang cukup kuat bagi pengembangan kerangka teoritis untuk menjawab permasalahan yang ada. Hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat menjadi dasar bagi penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Penelitian Sharma dan Bajpai (2010)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sharma dan Bajpai (2010) menunjukkan bahwa Efektifitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat pada hasil penelitian yang menunjukkan adjust R square sebesar 0.96. Jadi pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh Efektifitas kepemimpinan sebesar 96% di mana sisanya yaitu 4% dijelaskan oleh variabel lain.

2. Penelitian Wijaya (2006)

Penelitian terdahulu lain yang dicontohkan adalah penelitian Wijaya (2006) yang memiliki variabel Efektifitas kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efektifitas kepemimpinan terhadap

kepuasan kerja pegawai dengan adjust R square sebesar 0.171.

3. Penelitian Jastuti dan Yudayanti (2003)

Penelitian terdahulu lainnya adalah Jastuti dan Yudayanti (2003) yang memiliki hasil bahwa Leader Power berpengaruh terhadap kepuasan kerja dilihat pada koefisien determinasi sebesar 76,2% artinya 76,2% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

4. Penelitian Djatmika (2003)

Penelitian lainnya adalah penelitian Djatmika (2003) yang memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel hubungan atasan bawahan terhadap kepuasan kerja, karena t hitung yang sebesar 5.48 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1.78229.

5. Penelitian Ardy Baskoro Wicaksono (2011)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ardy Baskoro Wicaksono dengan judul "Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang)" menghasilkan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan adalah struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin terhadap kepuasan kerja pegawai. sedangkan angka Adjusted R Square sebesar 0,722 menunjukkan 72,2% variasi Efektifitas kepemimpinan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Camat se-Kabupaten Tapin, maka penelitian ini dilakukan di 12 Kantor Camat yang ada di Kabupaten Tapin.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh obyek yang diteliti, yang mempunyai satu atau beberapa ciri yang sama. Dalam

Penelitian ini, Jumlah populasi adalah 193 orang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang tersebar pada 12 Kantor Kecamatan di Kabupaten Tapin, yaitu di Kecamatan Binuang sebanyak 10 ASN, Kecamatan Hatungun 14 ASN, Kecamatan Salam Babaris 10 ASN, Kecamatan Tapin Selatan 12 ASN, Kecamatan Bungur 14 ASN, Kecamatan Tapin Utara 12 ASN, Kecamatan Lokpaikat 11 ASN, Kecamatan Piani 11 ASN, Kecamatan bakarangan 13 ASN, Kecamatan Tapin Tengah 14 ASN, Kecamatan Candi Laras Selatan 13 ASN, Kecamatan Candi laras Utara 14 ASN.

Sampel

Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 130 orang. Pada penelitian ini, karena jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di masing-masing kantor Camat tidak sama, maka dibuat dengan persentase sehingga keterwakilan sampel dapat merata.

Variabel Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh Efektifitas kepemimpinan, Budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja karyawan melalui hipotesis yang telah dirumuskan sehingga dapat diidentifikasi variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja masing-masing bisa dipisahkan dan bisa disatukan, maka pada nilai variabel produktivitas akan dianalisis dua kali, yaitu :

Pertama : Nilai produktivitas setelah mempertimbangkan empat komponen dalam variabel produktivitas,

Kedua : Nilai setiap komponen di dalam variabel produktivitas.

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, maka variabel analisis dikategorikan menjadi variabel terikat dan variabel bebas yang dalam operasionalnya dilakukan sebagai berikut :

1. Variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan yaitu suatu proses dari apa yang dikerjakan oleh para karyawan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih

baik dari hari ini. Produktivitas kerja karyawan ini meliputi motivasi pengabdian, disiplin atau penggunaan waktu kerja, etos kerja dan kreativitas dalam bertugas.

- a. Motivasi pengabdian yaitu sesuatu yang membuat para karyawan bertindak atau melakukan pekerjaan. Apakah karyawan bekerja benar-benar didorong untuk meningkatkan karier atau hanya untuk mencari pengalaman atau karena tidak diterima di tempat kerja lain.
 - b. Disiplin/penggunaan waktu kerja yaitu para karyawan bekerja dan berada di kantor sesuai dengan jam yang ditetapkan sekaligus mampu memanfaatkan jam kerja tersebut dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas, termasuk bersedia melaksanakan tugas di luar jam kerja yang ditetapkan pimpinan.
 - c. Etos kerja yaitu kemauan kerja yang kuat dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa mempunyai keinginan untuk menunda pekerjaan, sekalipun sulitnya/banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.
 - d. Kreativitas dalam bekerja yaitu para karyawan selalu berusaha mengembangkan kemampuan di luar jam kerja, sekaligus berusaha mengembangkan cara-cara yang paling tepat untuk menyelesaikan tugas bahkan berusaha mencari sarana pendukung di luar unit kerja.
2. Variabel bebas adalah
- a. Efektifitas kepemimpinan yaitu keberhasilan pemimpin di dalam memerankan fungsi-fungsi kepemimpinan yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, komunikasi, supervisi, kepegawaian dan penilaian.

- 1) Perencanaan adalah suatu cara menghampiri masalah, dimana pemimpin berbuat merumuskan apa-apa yang harus dikerjakan oleh para karyawan dan bagaimana mengerjakannya.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan menyusun, membagi-bagi tugas, wewenang dan tanggung jawab secara terinci membuat bidang-bidang dan bagian-bagian, sehingga tercipta adanya hubungan-hubungan kerja sama yang harmonis dan lancar menuju tercapainya tujuan.
- 3) Pengkoordinasian adalah aktivitas membawa orang-orang, material, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan ke dalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam pencapaian tujuan, sehingga tidak terjadi tumpang tindih (*overlapping*), tidak semrawut dan tidak pula boros dalam penggunaan waktu, uang, tenaga, material dan lain-lain serta dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat.
- 4) Komunikasi adalah aktivitas menyebarkan dan menyampaikan gagasan-gagasan dan maksud-maksud ke seluruh struktur organisasi, dimana proses penyampaian dan komunikasi ini meliputi lebih dari pada sekedar menyalurkan pikiran-pikiran, gagasan-gagasan dan maksud-maksud secara lisan atau tertulis.
- 5) Supervisi adalah kegiatan pengawasan atau supervisi yang dilakukan untuk melihat keEfektifitasan tugas-tugas

yang sedang dikerjakan para karyawan dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan dan pengawasan berupa bantuan yang berbentuk dorongan maupun bimbingan, sehingga dapat merangsang semangat kerja.

- 6) Kepegawaian adalah kegiatan untuk menentukan, memilih, menempatkan dan membimbing para karyawan, sekaligus memperhatikan kesejahteraan para karyawan baik jasmani maupun rohani.
- 7) Penilaian adalah aktivitas meneliti dan mengetahui sampai dimana pelaksanaan yang dilakukan para karyawan mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang ditetapkan untuk mencapai tujuan.
 - b. Budaya kerja adalah keyakinan, moral, sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - c. Karakter individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang, baik positif maupun negatif.

Sebelum data yang didapat dianalisa lebih lanjut, maka terlebih dahulu dilakukan uji terhadap instrumen pertanyaan dalam kuesioner yang dibuat, yaitu uji Validitas dan uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur (Ancok, 1997). Metode yang digunakan adalah Korelasi pearson atau *Product Moment* dengan cara mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : korelasi

X : skor jawaban setiap item

Y : skor total

n : jumlah subjek uji coba

2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui keajekan (tetap/tidak berubah) kuesioner yang diberikan kepada responden dan indeks yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Singgih Santoso (2001) "Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

Menurut Sugiyono (1999) Untuk uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua yang maksudnya adalah butir-butir instrumen dibagi menjadi dua kelompok yaitu butir-butir instrumen yang bernomor ganjil dikelompokkan menjadi satu dan butir instrumen nomor genap dikelompokkan menjadi satu. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap butirnya dijumlahkan yang menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Kemudian koefisien korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus Spearman Brown sebagai berikut :

$$R = \frac{2 r\beta}{1 + r\beta}$$

R = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r\beta$ = koefisien korelasi antara belahan instrumen ganjil dan genap.

Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha > r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Dan jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Analisis uji coba ini dilaksanakan dengan bantuan komputer program SPSS (Santoso, 2001).

Dalam analisa/pengolahan terhadap data ordinal yang diperoleh dari masing-masing

atribut variabel, digunakan skala dimana seorang responden dapat memberikan respon terhadap suatu item dengan mengekspresikan derajat setuju atau tidak terhadap respon-respon yang lain.

Item-item skala mempunyai alternatif yang tetap dan mampu menempatkan respon individu pada suatu titik pada skala tersebut. Untuk penelitian ini pengukuran jawaban responden digunakan 2 (dua) macam skala yakni *rating scale* dan *metode rating* yang dijumlahkan.

- a. *Rating Scale*; Suatu instrumen pengukuran yang menuntut responden untuk menempatkan obyek yang dinilainya pada katagori-katagori yang memiliki angka-angka yang dibutuhkan pada setiap indikator dalam variabel penelitian antara lain : variabel saluran distribusi.
- b. *Metode Rating* yang dijumlahkan; Metode ini populer dengan nama penskalaan *model Likert*, yaitu merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Dalam hal ini ditentukan oleh distribusi respon setuju sebagai kelompok uji coba (Azwar : 1995).

Prosedur penskalaan dengan metode *rating* yang dijumlahkan didasari oleh 2 (dua) hal antara lain :

- a. Setiap pernyataan sikap yang telah ditulis dapat disepakati sebagai pernyataan yang favorabel atau pernyataan yang tidak favorabel.
- b. Jawaban yang diberikan oleh individu yang memiliki sikap positif diberi bobot atau nilai yang lebih tinggi dari pada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai sikap negatif. Masing-masing indikator dalam penelitian ini menyediakan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu : a, b, c, d, dan e dengan skor secara berurutan mulai 5, 4, 3, 2, dan 1.

Teknik Analisis Data

Sebagaimana diuraikan pada bagian awal bab ini bahwa desain penelitian yang digunakan adalah berusaha menjelaskan

hubungan-hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis, selain itu termasuk di dalamnya deskripsi tentang variabel-variabel penelitian, oleh karena itu teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi.

1. Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis deskriptif ini untuk mengungkap gambaran data empiris secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi serta mengungkap kecenderungan data dilihat dari *mean* atau rata-rata. Hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik analisis regresi.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atas asumsi dasar terhadap fungsi regresi linier yang digunakan. (Gujarati : 1997). Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh estimator linier tidak bias atau akurat. Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini guna terpenuhinya estimator yang tidak bias terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sangat kuat (sempurna) antar variabel bebas dalam regresi. Model regresi mengasumsikan tidak adanya multikolinieritas atau tidak adanya hubungan (korelasi) yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, dimana jika nilai terdapat korelasi yang sangat kuat ($r > 0,9$) maka terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebas. Nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dalam model regresi tidak terdapat

gejala multikolinieritas (Sumodiningrat, 1999).

b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian faktor pengganggu (*error*) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi spearman. Apabila nilai korelasi *Spearman's* dibawah 0.7 berarti model regresi menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai Rho diatas 0,7 maka model regresi menunjukkan adanya permasalahan Heteroskedastisitas. (Supranto, 1995).

3. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan menganalisis pengaruh, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut (Singgih Santoso : 2001)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas Kerja
α	=	<i>Intercept</i>
β	=	Bilangan koefisien
X_1	=	Efektifitas kepemimpinan
X_2	=	Budaya kerja
X_3	=	Karakteristik Individu

a. Uji Hipotesis Satu (Uji F)

Pengujian terhadap model regresi menggunakan Uji F, dengan kriteria jika hasil Uji F signifikan pada $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas dapat menjelaskan perubahan variabel terikat, atau model yang digunakan tepat. Rumus Uji F sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

Keterangan :

MSR = *Mean Square Regression* (rata-rata kuadrat regresi)

MSE = *Mean Square Error* (rata-rata kuadrat error)

Kriteria pengujian:

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Pengujian melalui uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

atau dengan melihat nilai probabilitas pada derajat signifikan 5%.

- $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau apabila probabilitas $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Karakter Individu berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan $\geq 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Karakter Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Selanjutnya ketepatan model regresi ditunjukkan dengan melihat angka koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) maka peranan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, sebaliknya semakin kecil nilai R^2 (mendekati nol) maka peranan variasi variabel bebas terhadap variabel variasi terikat semakin kecil.

b. Uji Hipotesis Dua (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Kriteria pengujian dinyatakan dengan :

H_0 : $b_i = 0$

H_a : $b_i \neq 0$

Keterangan :

t_{hitung} = nilai t_{hitung}

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = standar deviasi dari b_i

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$ (probabilitas $< 0,05$) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel

terikat pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

Sebaliknya apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ (probabilitas $> 0,05$) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

c. Uji Hipotesis Tiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik dinyatakan sebagai berikut

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$, Hipotesis null (H_0) ini berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh dominan terhadap variabel dependen.

H_a : Minimal salah satu koefisien $\neq 0$, Hipotesis alternatif (H_a) ini berarti bahwa salah satu variabel independen berpengaruh dominan terhadap variabel dependen.

Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar di antara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa nilai r untuk tiap-tiap variabel yang diuji untuk $N=130$ signifikansi 5% ditemukan r tabel sebesar 0,176 kemudian dibandingkan antara r tabel dengan r hitung, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan variabel-variabel tersebut memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat digunakan sebagai

instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Bersama-sama) Variabel Bebas (Uji Statistik F)

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yaitu Efektifitas Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Karakter Individu (X_3) dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja ASN Kecamatan seKabupaten Tapin. Adapun hasil uji regresi secara simultan menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,495. Hal ini berarti kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 50,5% diterangkan oleh variabel lain di luar variabel X_1 , X_2 dan X_3 . Pembuktian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) F dengan nilai α dimana dari tabel tersebut dapat diketahui nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga keputusan uji yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_i diterima, sehingga variabel bebas Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja ASN Kecamatan seKabupaten Tapin (Y).

2. Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Variabel Bebas (Uji Statistik t)

Uji ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi Produktivitas Kerja ASN Kecamatan seKabupaten Tapin. Adapun hasil Uji Signifikansi (lihat table 5.10) parameter individual (Uji Statistik t) adalah sebagai berikut:

a. Karena nilai t_{hitung} variabel X_1 yaitu 4,709 lebih besar daripada nilai $t_{\text{tabel}} = 1.978$ maka keputusan yang diambil adalah tolak H_0 atau dengan kata lain bahwa variabel Efektifitas Kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Produktivitas Kerja ASN Kecamatan seKabupaten Tapin.

b. Karena nilai t hitung variabel Budaya Kerja (X_2) yaitu 3,606 lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1,978$ maka keputusan yang diambil adalah tolak H_0 atau dengan kata lain bahwa variabel Budaya Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja ASN Kecamatan seKabupaten Tapin.

c. Karena nilai t hitung variabel Karakter Individu (X_3) yaitu 2,081 lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1,978$ maka keputusan yang diambil adalah tolak H_0 atau dengan kata lain bahwa variabel Karakter Individu (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja ASN Kecamatan seKabupaten Tapin.

3. Menentukan Variabel Dominan

Dari persamaan matematis model regresi yang terbentuk dari ketiga variabel Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu maka dapat diketahui bahwa variabel Efektifitas Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja ASN Kecamatan seKabupaten Tapin, karena memiliki nilai beta terbesar, yaitu 0,362.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memperoleh nilai R adjusted sebesar 0,483 atau dengan kata lain 48,3% Produktivitas Kerja ASN Kecamatan seKabupaten Tapin dipengaruhi variabel Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu ASN dalam model. Sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu tidak dominan dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja ASN di lingkungan Kantor Camat se-Kabupaten Tapin, namun bukan berarti tidak berpengaruh. Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ;

1. **Secara Simultan, variabel Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter individu berpengaruh terhadap Produktivitas kerja ASN di lingkungan Kantor Camat se-Kabupaten Tapin** artinya Efektifitas kepemimpinan bersama-sama dengan budaya kerja dan karakter individu memiliki peran dalam meningkatkan Produktivitas kerja ASN, sehingga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kepemimpinan secara efektif untuk mendorong terbentuknya budaya kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan latar belakang karakter individu yang berbeda-beda agar Produktivitas kerja meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana mestinya.
2. **Secara Parsial, ketiga variabel juga mendukung serta mempengaruhi Produktivitas kerja ASN di lingkungan Kantor Camat se-Kabupaten Tapin.** Variabel Efektifitas kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 21,7%, budaya kerja menyumbang sebesar 20,06% serta karakter individu memiliki pengaruh sebesar 7,7%.
3. **Variabel Efektifitas Kepemimpinan menjadi variabel yang dominan** sehingga akan menjadi perhatian yang lebih khusus, dengan demikian diharapkan para pimpinan dapat melakukan berbagai macam upaya agar meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis memimpin agar dapat memandu dan mengarahkan organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau menyelesaikan misi yang ingin dituju. Seorang pimpinan juga harus mampu melakukan berbagai tindakan seperti:
 - a. Mengajak untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan.

- b. Memberikan perhatian terhadap kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas.
- c. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan-keputusan.

Selain lebih memperhatikan variabel yang paling dominan, tentunya juga harus memperhatikan variabel lainnya yaitu variabel Budaya Kerja, sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan Produktivitas kerja yaitu dengan menciptakan situasi yang kondusif sehingga Pegawai memiliki ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Hal yang tak kalah penting lainnya adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat serta cermat dalam manajerial, sebab tugas pokok seorang pimpinan adalah mengintegrasikan variabel-variabel budaya kerja dan karakter individu.

Uraian diatas juga menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti masing-masing memiliki pengaruh baik secara simultan ataupun secara partial. Pada variabel Produktivitas kerja diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi, yang dapat dijadikan sebagai upaya untuk mendorong motivasi, disiplin, etos kerja dan kreativitas pegawai, serta untuk menyediakan informasi yang dapat digunakan dalam membuat keputusan manajerial. Sehingga dengan memperhatikan variabel Produktivitas kerja dapat diharapkan memberikan evaluasi kinerja yang memiliki banyak makna dan kegunaan baik individu itu sendiri maupun bagi organisasi dimana individu bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian adalah:

1. Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan

- Kantor Camat se-Kabupaten Tapin. Hal ini di tunjukkan dengan
2. Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Camat se-Kabupaten Tapin. Yang di tunjukkan dengan nilai
3. Variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Efektifitas Kepemimpinan di bandingkan dengan variable-variabel lain terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Camat se-Kabupaten Tapin.

DaftarPustaka

- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan, Jakarta.
- Alex S, Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Almalifah, Siti Mahmudha. 2004. *Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap pengembangan Karir Pegawai.Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Subyantoro, Arief. 2014. *Pengaruh karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik organisasi terhadap kepuasan Kerja dan Motivasi kerja (Study pada Pengurus KUD di kabupaten Sleman)*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol.11 tahun 2014.hlm 11-19.
- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Syarifudin. 1995, *Sikap manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Charles J. Keating alih bahasa A.M. Mangunhardjana. 1991. *Kepemimpinan*

Teori dan Pengembangannya. Kanisius, Jakarta.

Desler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.

Dirawat, dkk. 1986. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Usaha Nasional, Surabaya.

Gibson, James L, John M Ivancevich, dan James H Donelly, JR. 1996. *Organisasi*. Edisi 8 Jild I. Terjemahan nunuk Ardiani. Bina Rupa Aksara, Jakarta.

Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber daya manusia (Human Resources Management) suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djembatan, Jakarta.

Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zain. Erlangga, Jakarta.

H.A. Malik Fadjar. 1993. *Admisitrasi dan Supervisi pendidikan*. Aditya Media, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Husein, Umar. 2001. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Husein, Umar. 2004. *Riset Sumber Daya manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

J. Ravianto Putra. 1985. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Kumpulan Kertas Kerja. Seri Produktivitas II. LSIUP, Jakarta.

Kartini Kartono. 1988. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Keempat. Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.

Koontz, Harold and Cyril O'Donnel. 1977. *Principles of Management*. Second Edition. McGraw-Hill Book Company Inc, New York.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

M. Ngalim Purwanto. 1987. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Cetakan Pertama. Remaja Karya CV, Bandung.

Mochtar, Effendy. 1986. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Bhatara Karya Aksara, Jakarta.

Moh. As'ad. 1982. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan Suatu Pendekatan Psikologik*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Muchdarsyah, Sinungan. 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara, Jakarta.

Mondy R Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid pertama. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2003. *Metode Penelitian Soisal*. Gadjah Mada University Press, Yokyakarta.

Nawawi, H. Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ketujuh. Gadjah Mada University Press, Yokyakarta.

Nawawi Hadari, M. Martini Hadari. 1993. *Kepemimpinan Yang Efektif*. cetakan pertama. Gajahmada University Press, Yokyakarta.

Ndraha, Talidziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Rineka Cipta, Jakarta.

Noeng, Muhadjir. 1996. *Metode Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasins, Yogyakarta.

Onong Uchjana Effendi. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Cetakan Keempat. Mandar Maju, Bandung.

Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. PT. Indeks, Jakarta.

Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat, Jakarta.

Rusli Syarif. 1991. *Produktivitas*. Edisi Revisi. Aksara, Bandung.

Sarwoto. 1977. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Siagian, S.P. 1992. *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Rineka Cipta, jakarta

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1999. *Metode Penelitian Survei*. Pustaka LP3S, Jakarta.

Singgih Santoso. 2001. *SPSS Versi 10. Mengolah data Statistik secara*

Profesional. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Soewarno Handyaningrat. 1990. *Efektivitas Organisasi*. Rineka Cipta, Jakarta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV. Andi Offset, Yogyakarta

Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani & I Wayan Gde Sarmawa. 2017. *Effect of Work Culture on Employee Performance with Work Motivation as Mediator: Study at Non-Star Hotel in Denpasar-Bali, Indonesia*. International Journal of Economic, Commerce and Manajement, United Kingdom Vol. V, Issue 12, December 2017. <http://ijecm.co.uk/>

Sugiyono. 2003. *Metode Statistika*. Tarsito, Bandung.

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. CV. Alfa Beta, Bandung

Sukanto Reksodiprodo dan T. Hani Handoko. 1988. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.

Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Stephen P. Robbins, Alih bahasa Jusuf Udaya. 1994. *Teori Organisasi Struktur,*

Desain dan Aplikasi. Edisi Ketiga. Arcan, Jakarta.

Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang. 1989. *Administrasi Pendidikan*. Cetakan II. Penerbit IKIP, Malang.

Thoha, Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi Manajemen Kepemimpinan*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.

Tulus, Moh. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. TP.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 05 tahun 2014. *tentang Aparatur Sipil Negara*.

Wahjosumidjo. 1985. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Wahjosumidjo. 1994. *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*. Cetakan Pertama. Harapan Masa PGRI, Jakarta.

Wether; Jr; William B. And Keith Davis. 1985. *Personel Management and Human Resources*. Second Edition. McGraw-Hill. Singapore

Wexley dan Yukl. 1988. *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalial*. PT. Bina Aksara, Jakarta.