

PENGARUH KINERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI SULAWESI TENGAH

Ilham Pettalolo

ilhampettalolo@gmail.com

(Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This research aimed at analyzing the relationship between the personnel's work ethos, their satisfaction, their discipline, and their job performance. The data were collected through observation reflecting the real condition and interview with 14 respondents representing different level of positions at the provincial general office of Central Sulawesi. The method of research was qualitative analysis in which the data taken from questionnaire were analyzed statistically by using Sperman's Correlation and Line Analysis Model. It is found that there was a significant influence between the personnel's work ethos (X_1) and their job performance (Y). However, the other variables of the personnel's job satisfaction (X_2) and their discipline (X_3) had indirect influence to the personnel's job performance. These three factors tended to control the personnel's job performance up to 72.99% while other factors outside the model contributed 27.01 % to their job performance. Based on the correlation analysis, there were two variables which have positive correlation of 0.507, namely job satisfaction and discipline. The personnel's work ethos, however, and job satisfaction have a positively very low correlation of 0.268.

Keywords: *The personnel's job performance and line analysis.*

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.. Untuk itu, Nawawi (1997: 234) mengistilahkan kinerja sebagai karya , yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik.

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999: 2), mengatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Menurut Simamora (1995: 327), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Sehingga Simamora berpendapat apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi. Lebih lanjut Simamora menegaskan bahwa untuk mengidentifikasi kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator-indikator: (1) kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, (2) dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), dan (3) ketepatan dalam menjalankan tugasnya.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral (Suharto, 2002).

Wexley dan Yukl (2000: 97) mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi

dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Bagi Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu dinas yang memegang peran dalam pembangunan di Propinsi Sulawesi Tengah sehingga kinerja dari Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Bernard dan Simon dengan Model Teori Keseimbangannya menyatakan bahwa organisasi sebagai sebuah koordinasi kegiatan atau sistem yang menggerakkan dua, tiga orang atau lebih. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi maka seluruh anggota organisasi (pegawai) perlu dimotivasi untuk berpartisipasi (Liliweri, 1997: 23). Jadi organisasi harus dapat memanfaatkan partisipasi anggota untuk menciptakan ketahanan dan kelangsungan hidup organisasi. Untuk hal tersebut Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah dituntut untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam usahanya mengejar tujuannya.

Persoalan-persoalan yang muncul dalam organisasi Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah salah satunya adalah bahwa organisasi Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Menurut pengamatan awal penulis, ketrampilan, dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar, sehingga dapat dikatakan bahwa birokrasi ringan di atas dan berat di bawah, artinya bahwa pada tingkat

Kabupaten banyak orang ahli dan terampil sehingga segala persoalan berat bisa dipecahkan, sedangkan ditingkat kecamatan dan desa yang tidak didukung oleh pegawai yang mampu, ahli, dan terampil tetapi harus melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah, sehingga penulis mencoba memodifikasi beberapa teori kinerja yang dapat dikembangkan pada Dinas Pekerjaan Umum sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Penelitian ini difokuskan pada hubungan variabel kemampuan ,kepuasan , dan disiplin kerja pegawai Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah. Dari alasan-alasan yang dikemukakan terdahulu, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah hubungan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Seberapa besar hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah.
3. Seberapa besar hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah.
4. Seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah.
5. Seberapa besar hubungan kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis Penelitian

Menurut Singarimbun (1996: 44) penelitian digolongkan menjadi tiga tipe yaitu: 1). Penelitian penjajakan (*eksploratif*) yaitu penelitian yang bertujuan menemukan sebab terjadinya sesuatu, bersifat terbuka masih mencari-cari dan belum mempunyai hipotesis. 2). Penelitian penjelasan

(*eksplanatori*) yaitu suatu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis. 3). Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian untuk mendeskripsikan secara rinci terhadap suatu fenomena tertentu.

Kaitannya dengan rancangan penelitian maka tipe penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe eksplanatori. Dengan kata lain penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis. Hipotesis yang akan diuji adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena sosial yang ingin dikaji sesuai dengan substansi yaitu rendahnya kinerja pegawai yang akan diamati. Disamping itu lokasi penelitian akan memperhatikan berbagai keterbatasan daya jangkauan peneliti yang meliputi waktu, biaya, dan daya yang dimiliki peneliti. Dengan berbagai pertimbangan tersebut, maka penulis mengambil lokasi penelitian di Dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel

Populasi menurut Hadi (1993: 75) adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih dalam penelitian dan harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai dinas PU Propinsi Sulawesi Tengah sebanyak 15 responden. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai

obyek penelitian dari jumlah pegawai sebanyak 15 responden tersebut diatas.

Adapun penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menurut tabel Krejcie dan Morgan dengan derajat kepercayaan 95 % untuk populasi sebesar 15 orang maka sampelnya adalah 14 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

Pengisian Quesioner: Digunakan untuk mendapatkan data primer yang lebih terstruktur disamping diharapkan lebih memberikan privacy terhadap responden. Pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis/angket.

Teknik Analisis Data

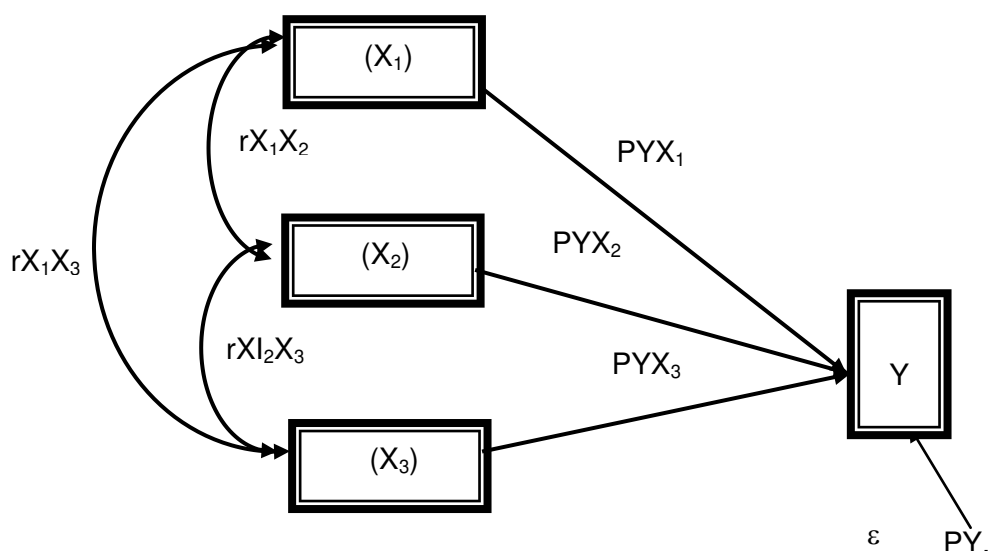
Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model Path Anlysis, dalam analisis korelasi dapat diketahui tingkat keeratan hubungan antar variabel. Meskipun

tidak secara kuantitatif kita dapat melakukan penilaian (prakiraan) apa yang akan terjadi pada suatu variabel jika variabel lain berubah nilainya. Di dalam analisa regresi prakiraan tersebut dapat dilakukan secara kuantitatif, yaitu dapat dihitung nilai prakiraan Y (y) jika nilai X ditentukan atau berubah. Apabila regresi digunakan untuk tujuan prakiraan, maka variabel X harus benar-benar merupakan penentu atau penjelas bagi Y. Jika tidak demikian, maka tidak akan pernah didapatkan hasil prakiraan yang mendekati nilai yang sebenarnya.

Didalam analisis regresi, upaya mempelajari hubungan antar variabel tidak pernah mempermasalahkan mengapa hubungan tersebut ada (atau tidak ada). Di samping itu, juga tidak pernah dipermasalahkan apakah hubungan yang ada antara variabel Y dan X dikarenakan oleh X-nya itu sendiri atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi sehingga X tersebut berkaitan dengan Y.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang disusun sesuai dengan konsep, teori, dan aksioma yang dirujuk, maka model analisis jalur (path analysis) adalah sebagai berikut:



Gambar Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Keterangan Gambar :

1). \longrightarrow : Menunjukkan jalur pengaruh signifikan.

Keterangan :

- Kemampuan kerja pegawai merupakan variabel bebas pertama dan diberi symbol X_1
- Kepuasan Kerja Pegawai merupakan variabel bebas kedua dan diberi simbol X_2 .
- Disiplin kerja pegawai merupakan variabel bebas ketiga dan diberi simbol X_3
- Kinerja pegawai simbol Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)
Hubungan Keterkaitan Antara Indikator
Kinerja Pegawai Terhadap Tingkat Kinerja
Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam melihat pengaruh langsung maupun pengaruh

tidak langsung antara kemampuan kerja pegawai (X_1), kepuasan kerja pegawai (X_2), dan disiplin kerja pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), secara rinci dapat dilihat dalam hasil Anova pada Tabel 1 dan dalam diagram analisis jalur pada Gambar 2.

Tabel 1. Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai, Kepuasan Kerja Pegawai dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

| Variabel independen | Variabel dependen | Koef. Jalur standardized | Keterangan |
|---------------------|-------------------|--------------------------------|------------|
| X_1 | Y | β (0.554697), P (0.0000) | Sig |
| X_2 | Y | β (-0.0535), P (0.5478) | No Sig |
| X_3 | Y | β (0.120691), P (0.3220) | No Sig |

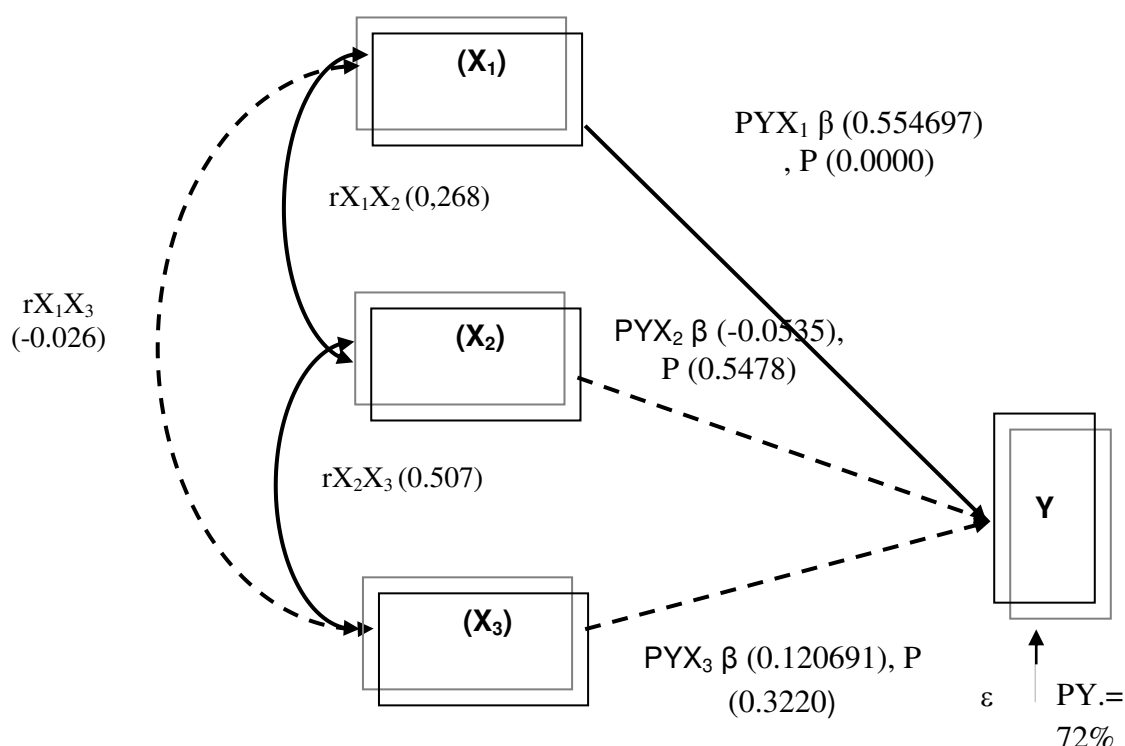
Sumber: Analisis Data Penelitian 2013

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh melalui koefisien jalur, faktor kemampuan kerja pegawai (X_1), kepuasan kerja pegawai (X_2) dan disiplin kerja pegawai (X_3) memberi pengaruh yang signifikan yakni sebesar 0,000.

Secara umum terlihat bahwa hanya satu faktor yang memiliki faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai yakni kemampuan kerja pegawai sedangkan dua

faktor lainnya memberikan pengaruh yang tidak langsung yakni kepuasan kerja dan disiplin kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara serempak.

Hal ini dapat dilihat pada gambar 2 yang menjelaskan tentang hubungan antara indikator kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Keterangan :

- Kemampuan kerja pegawai merupakan variabel bebas pertama dan diberi simbol X_1
- Kepuasan kerja pegawai merupakan variabel bebas kedua dan diberi simbol X_2
- Disiplin kerja pegawai merupakan variabel bebas ketiga dan diberi simbol X_3
- Kinerja Pegawai merupakan variabel tergantung dan diberi simbol Y_1

Secara simultan, korelasi antar faktor variabel bebas dengan kinerja pegawai (R) sebesar 0,7299. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa faktor kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi yang kuat sehingga paling tidak terdapat satu faktor yang menjadi stimulan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum.

Nilai Koefisien Determinasi tersebut memberi arti bahwa faktor kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja pegawai secara gabungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 72,99%, dan hanya sekitar 27,01% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan teori yang relevan dengan hasil penelitian adalah Teori Kinerja menurut Simamora (1995) yakni Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Sehingga Simamora berpendapat apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit

diidentifikasi. Lebih lanjut Simamora menegaskan bahwa untuk mengidentifikasi kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator-indikator: (1) kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, (2) dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), dan (3) ketepatan dalam menjalankan tugasnya.

Simamora mengungkapkan kemampuan dan keahlian serta latar belakang sebagai faktor individual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan keahlian serta latar belakang yang dimiliki masing-masing pegawai akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja. Begitu juga penghargaan sebagai faktor organisasi yang akan mendorong pegawai untuk mencapai kepuasan kerja, sehingga dengan kepuasan kerja semakin bagus kinerja yang dihasilkan.

Hubungan antara kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

Hubungan antara kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai

Kemampuan kerja berkaitan dengan kapabilitas seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja antara orang satu dengan orang lain berbeda-beda walaupun mereka telah bekerja pada bidang yang sama dalam tempo lama yang sama pula. Perbedaan yang ada ini disebabkan oleh banyak faktor, antara lain latar belakang pendidikan yang dimiliki, kecakapan atau tingkat kecerdasan yang dimiliki, serta lingkungan tempat mereka bekerja. Banyak usaha yang dilakukan oleh berbagai organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja pegawainya sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Antara lain dengan mengadakan program diklat, kursus dan program pemberian kesempatan kepada para pegawai untuk melaksanakan studi lanjut pada tingkat pendidikan yang lebih

tinggi bagi para pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang dinilai masih rendah.

Hubungan antara kemampuan kerja pegawai dengan kinerja pegawai yang didasarkan pada pengaruh langsung dengan nilai koefisien sebesar 0,554697 atau sebesar 55,4697% memberikan hasil yang signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000, artinya bahwa kemampuan kerja pegawai signifikan pengaruhnya, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Tingkat Signifikansi ditentukan oleh besarnya nilai probabilitas dari hasil analisis yakni 0,005.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Robbins, P.S (1996: 218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sehingga pegawai pemerintah dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya kemampuan pegawai.

Hubungan antara kepuasan kerja pegawai dengan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai yang timbul tentang sesuatu yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang berkaitan dengan tingkat keserasian antara harapan dengan apa yang diperoleh. Banyak usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Antara lain dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya, kesempatan promosi jabatan, serta kenyamanan dilingkungan kerja dan lain-lain. Makna statistikan yang dapat

dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang tidak linier antara kepuasan kerja pegawai dengan kinerja pegawai, yang pengaruhnya sebesar -0,05358 atau -0,5358%, di mana angka signifikansi sebesar 0,5478 lebih besar dari 0,05.

Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan atau bersifat indirect artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan, belum adanya kesempatan dalam promosi jabatan dan kurang nyamannya lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Gibson (1985: 67) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, kondisi kerja.

Hubungan disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai

Disiplin merupakan salah satu hal yang selama ini terus-menerus didengungkan dan merupakan permasalahan serius diberbagai organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta sebagai bentuk upaya dari organisasi yang bersangkutan untuk meningkatkan output, baik dari segi efisiensi maupun efektivitas. Dari hasil penelitian mengenai disiplin kerja pegawai dalam hubungannya dengan kinerja pegawai sebagaimana terlihat gambar analisis jalur menunjukkan bahwa dari yang mempunyai disiplin kerja 0,120691 atau sebesar 12,0691% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,322. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan artinya bahwa tinggi atau rendahnya tingkat disiplin kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Hal ini dikarenakan semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah

merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2000: 190).

Adanya hubungan positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas, yakni variabel kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Robbins dan Wahyuningrum, dimana pendapatnya adalah kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan obsesi, artinya ketiga faktor tersebut akan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya untuk menghasilkan sebuah kinerja. Semakin tinggi kemampuan, motivasi dan keinginan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula pada pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh temuan antara lain bahwa, dari ketiga variabel bebas yang diuji ternyata variabel kemampuan kerja mempunyai hubungan yang paling besar dengan variabel kinerja pegawai, dengan besaran tingkat hubungan mencapai 0,554697. Artinya semakin tinggi tingkat kemampuan seorang pegawai maka secara logik orang yang bersangkutan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Namun bisa juga terjadi sebaliknya, semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang namun disisi lain tanpa diimbangi dengan penghasilan yang meningkat maka orang yang bersangkutan kinerjanya bisa menurun.

Hasil Analisis Keterkaitan antara kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai.

Dari hasil perhitungan data penelitian yang diolah diperoleh dari hasil analisis

diatas sebagai berikut:

Tabel 2. Matrik Korelasi Antar Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

| Variabel | X ₁ | X ₂ | X ₃ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| X ₁ | 1 | 0.268 | -0.026 |
| X ₂ | 0.268 | 1 | 0.507 |
| X ₃ | -0.026 | 0.507 | 1 |

Sumber: Analisis Data Penelitian 2013

Keterangan:

X₁ = kemampuan kerja pegawai

X₂ = kepuasan kerja pegawai

X₃ = disiplin kerja pegawai

Meski hubungan lemah antar variabel dengan kinerja pegawai, namun adanya hubungan kuat antara kepuasan kerja pegawai dengan disiplin kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai. Analisis regresi secara serempak variabel X₁, X₂ dan X₃ mempengaruhi Y, sehingga kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja pegawai merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja di daerah penelitian

Keterkaitan antara variabel kemampuan kerja pegawai (X₁) dan kepuasan kerja pegawai (X₂)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel kemampuan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,268. Korelasi tersebut mempunyai maksud bahwa hubungan antara variabel kemampuan kerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai tidak memiliki korelasi. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kemampuan kerja pegawai mengalami peningkatan tetapi tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Meskipun kemampuan kerja pegawai secara terus menerus ditingkatkan, tetapi jika kemampuan tersebut tidak diiringi dengan adanya pemberian imbalan yang berupa kenaikan pangkat, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sehingga kinerja Dinas

Pekerjaan Umum mengalami penurunan. Hal lain yang menyebabkan kurangnya korelasi adalah kekurangsesuaian besarnya tunjangan pegawai dengan keahlian dan kurangnya fasilitas bagi pegawai yang berprestasi.

Keterkaitan antara variabel kemampuan kerja pegawai (X₁) dan disiplin kerja Pegawai (X₃)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel kemampuan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai sebesar -0.026. Korelasi tersebut mempunyai maksud bahwa antara variabel kemampuan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai tidak memiliki pengaruh. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun kemampuan kerja pegawai mengalami peningkatan tetapi jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.

Keterkaitan antara variabel Kepuasan kerja pegawai (X₂) dan Disiplin kerja pegawai (X₃)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai sebesar 0,507. Korelasi tersebut mempunyai maksud hubungan antara variabel kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai memiliki korelasi. Hal ini dapat diartikan apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai akan senantiasa tercipta dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum.

Disiplin kerja berhubungan dengan seberapa baik suatu tugas pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal waktu dan sumber daya yang telah ditentukan sebelumnya. Penentuan jadwal ini dimaksudkan sebagai alat kontrol agar semua proses kerja tidak saling berbenturan, justru dengan alat kontrol tersebut diharapkan adanya suatu sinergi antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar baik secara kualitas dan kuantitas.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan faktor kemampuan kerja pegawai (X_1), terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan dua variabel lainnya memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yakni variabel kepuasan kerja pegawai (X_2) dan Disiplin kerja pegawai (X_3). Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu mengendalikan kinerja pegawai hingga 72,99%, sedangkan sisanya sebesar 27,01% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model
2. Hubungan antara kemampuan kerja pegawai dengan kinerja pegawai yang didasarkan pada pengaruh langsung dengan nilai koefisien sebesar 0,554697 atau sebesar 55,4697% memberikan hasil yang signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000, artinya bahwa kemampuan kerja pegawai signifikan pengaruhnya, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. kepuasan kerja pegawai dengan kinerja pegawai, yang pengaruhnya sebesar -0,05358 atau -5,358%, di mana angka signifikansi sebesar 0,5478 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan terdapat

hubungan negatif yang tidak signifikan atau bersifat indirect artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan, belum adanya kesempatan dalam promosi jabatan dan kurang nyamannya lingkungan pekerjaan

4. hubungannya dengan kinerja pegawai sebagaimana terlihat gambar analisis jalur menunjukkan bahwa dari yang mempunyai disiplin kerja 0,120691 atau sebesar 12,0691% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,322. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan artinya bahwa tinggi atau rendahnya tingkat disiplin kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.
5. Berdasarkan hasil analisis korelasi terdapat dua variabel yang memiliki korelasi positif sebesar 0,507, yakni hubungan korelasi antara kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan untuk hubungan korelasi antara variabel kemampuan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan korelasi positif yang sangat lemah dengan nilai sebesar 0,268.

Rekomendasi

1. Perlunya Prosedur atau standar kerja yang bisa diimplementasikan oleh pegawai yakni dilakukan dengan cara membuat prosedur atau standar kerja yang mampu dipahami dan diimplementasikan oleh semua pegawai, serta pentingnya peningkatan prinsip kerjasama dengan rekan sekerja dalam rangka penyelesaian tugas.
2. Peningkatan intensitas keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab pekerjaan sehingga dibutuhkan pengarahan secara rutin kepada

pegawai menyangkut tupoksi.

3. Untuk variabel kepuasan kerja pada indikator pemberian tunjangan agar disesuaikan dengan keahlian/fungsi. Untuk itu kebijakan yang perlu diterapkan yang terkait dengan peningkatan penghasilan yakni melalui pemberian intensif yang disesuaikan dengan kemampuan anggaran, memperbaiki sistem penilaian kerja dan melakukan penataan personil sesuai kebutuhan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan artikel ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, olehnya itu penulis dengan kerendahan hati dan penghargaan yang setinggi-tingginya menghanturkan terima kasih kepada Bapak Muzakir Tawil, dan Bapak Nawawi Natsir. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita selesaikan, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Hadi, Sutrisno. 1993. *Statistik*. Jilid II. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasan, Zaini. 1996. *Analisis Jalur*. Makalah. Malang: IKIP.
- Hasibuan, Melayu.SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liliweri. 1997. *Sosiologi Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nawawi, H.Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, .
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Pringhalindo.
- Simamora, Henry.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sutarto. 1998. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Gibson, L. James., John M. Ivancevich., and James H. Donnelly, Jr. 1990. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Wexley., Kenneth, N dan Yukl, Gary terjemahan Muh. Shobaruddin. 2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeharto. 2002. *Tesis dengan judul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah*. Semarang: MAP UNDIP.