

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUKU DINAS KOPERASI**USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTAMADYA JAKARTA TIMUR****Eros Rosmiati¹, Maya Sova²**

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen

Universitas Respati Indonesia

Jl. Bambu Apus I No. 3 Cipayung Jakarta Timur

Email: lppm@urindo.ac.id

Abstrak

Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kotamadya di bidang perkoperasian, usaha kecil dan menengah. Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur dituntut untuk meningkatkan profesionalisme pegawainya agar dapat memberikan pelayanan lebih baik kepada masyarakat Jakarta Timur sesuai dengan tugas pokok maupun kewenangan yang diberikan kepada setiap pegawai. (Werther, William B., Davis, Keith, 1989). Faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor motivasi dan kemampuan kerja. (Hezberg, F., 1985. Pimpinan pada organisasi manapun akan menghadapi permasalahan yang sama yakni bagaimana menggerakkan bawahannya agar mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan. (Siagian P. Sondang, 1991). Berbagai upaya dilaksanakan untuk dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja pegawai dengan demikian akan mempengaruhi kinerja pegawai baik secara individu maupun organisasi. (Hezberg, F., 1985, Stoner, James A.F., and Edward Freeman, 1989). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh faktor kemampuan SDM dan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. Metode penelitian secara kuantitatif, rancangan survei, populasi sebanyak 31 responden. Data primer dengan kuesioner. Analisisnya dengan regresi linier, uji t. Hasil penelitian Pengujian kemampuan SDM yang meliputi faktor pengalaman dan faktor pelatihan, dengan menggunakan teknik analisis *simple regression* menunjukkan bahwa kemampuan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai hasil perhitungan uji t tidak bermakna $p > 0,05$, namun uji regresi linier nilai kekuatan hubungan lemah ($R\ 0,2523$), peluangnya 6,37% ($R^2\ 0,06367$). Kesimpulan setiap usaha peningkatan kemampuan SDM tidak diikuti oleh peningkatan kinerja, meskipundemikian kemampuan pegawai telah memberikan kontribusi untuk kinerja sebesar 6,37%. Saran kemampuan lebih ditingkat dan faktor lain juga perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja Pegawai Suku Dinas Koperasi, UKMK Kodya Jakarta Timur.

Kata kunci : Faktor Kemampuan SDM, Kinerja Koperasi, UKM.**1. PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan sehari-hari setiap individu, perusahaan-perusahaan dan masyarakat secara keseluruhannya akan selalu menghadapi persoalan-persoalan yang bersifat ekonomi. Persoalan-persoalan tersebut akan membuat seseorang atau suatu perusahaan ataupun suatu masyarakat membuat keputusan tentang cara yang terbaik untuk melakukan suatu kegiatan ekonomi. Berdasarkan Pasal 33 Undang-undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas kekeluargaan. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi. Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kotamadya di bidang perkoperasian, usaha kecil dan menengah. Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur dituntut untuk

meningkatkan profesionalisme pegawainya agar dapat memberikan pelayanan lebih baik kepada masyarakat Jakarta Timur sesuai dengan tugas pokok maupun kewenangan yang diberikan kepada setiap pegawai. (Werther, William B., Davis, Keith, 1989). Faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor motivasi dan kemampuan kerja. Pimpinan pada organisasi manapun akan menghadapi permasalahan yang sama yakni bagaimana menggerakkan bawahannya agar mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan. (Handoko T. Hani, 1993) Berbagai upaya dilaksanakan untuk dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja pegawai dengan demikian akan mempengaruhi kinerja pegawai baik secara individu maupun organisasi. (Stoner, James A. F., and Edward Freeman, 1989).

2. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian secara kuantitatif, rancangan survei, populasi sebanyak 31 responden. Data primer dengan kuesioner. Analisisnya dengan regresi linier , uji t. Lokasi penelitian Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur (Emory, R., Cooper, 1991)

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas kuesioner yang telah diberikan berjumlah 31 orang pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur, hal ini sesuai dengan sample yang telah ditetapkan pada penelitian ini.

B. Diskripsi Faktor Kemampuan

Melanjutkan identitas responden yang dijadikan obyek penelitian seperti yang dikemukakan diatas, dibawah ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berkaitan dengan parameter-parameter yang dijadikan indikator pengukuran dari variabel kemampuan yang digunakan sebagai salah satu variabel utama pada studi ini. Dimana hasil penelitian dan penjelasan dari

faktor kemampuan adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui berapa lama responden bertugas sebagai pegawai pada pada Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur termasuk sewaktu masih bernama Kantor Departemen Koperasi Kotamadya Jakarta Timur dapat dilihat pada Tabel III.1 dibawah ini, dari 31 responden yang memberikan jawaban pada kuesioner yang telah dilaksanakan pada saat penelitian berlangsung sebagian besar yaitu 17 orang atau mencapai 54,84 % telah bertugas lebih 3 tahun pada kantor Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur termasuk yang dahulu disebut Kantor Departemen Koperasi Kotamadya Jakarta Timur, sedangkan yang bertugas 3 tahun mencapai 3 orang atau 9,68 %, yang bertugas 2 tahun mencapai 4 orang atau 12,90 % dan bertugas kurang dari 1 tahun mencapai 7 orang atau 22,58 %. Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur sebelumnya merupakan Kantor Departemen Koperasi Kotamadya Jakarta Timur termasuk gedungnya, perlengkapannya dan tenaganya yang telah dilimpahkan ke Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan berdasarkan Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 20 Tahun 2002 menjadi Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur.

Tabel 1 Lama Tugas Sebagai Pegawai Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	> 3 tahun	17	54,84
2.	3 tahun	3	9,68
3.	2 tahun	4	12,90
4.	0 – 1 tahun	7	22,58
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Pada tabel 2 dibawah ini terlihat bahwa bahwa dari 31 responden yang telah memberikan jawaban, sebagian besar yaitu 28 orang atau mencapai 90,32 % berasal dari Kantor Departemen Koperasi Kotamadya Jakarta Timur yang dilimpahkan ke Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan berdasarkan Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 20 Tahun 2002 menjadi

Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur, sedangkan yang berasal dari Departemen Koperasi RI atau Direktorat Jenderal Pembinaan Pengusaha Kecil adalah 1 orang atau mencapai 3,23 %, yang berasal dari Kantor Departemen Koperasi Kabupaten/Kotamadya lain sebesar 2 orang yaitu dari Kabupaten Barito Kuala Propinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten Bogor Propinsi Jawa Barat, sedangkan yang

berasal dari Pemerintah Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta tidak ada.

Tabel 2 Jawaban Responden Tentang Pekerjaan Sebelum Bertugas di Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Kantor Dep. Koperasi Jaktim	28	90,32
2.	Departemen Koperasi RI	1	3,23
3.	Kantor Dep. Koperasi lain	2	6,45
4.	KI Jakarta	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Tabel 3 Jawaban Responden Tentang Pekerjaan Sejenis Sebelum Bertugas Di Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Sangat Setuju	7	22,58
2.	Setuju	23	74,19
3.	Kurang Setuju	1	3,23
4.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Pada tabel 3 diatas terlihat pendapat responden tentang pekerjaan sejenis sebelum bertugas di Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. Responden yang berjumlah 31 orang

memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22,58 %, menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 74,19 %, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,23 %, dan yang menjawab tidak setuju tidak ada.

Tabel 4 Jawaban Responden Bahwa Semakin Lama Pegawai Menangani Pekerjaan Sejenis Akan Menambah Pengalaman dan Kemampuan Pegawai

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Sangat Setuju	31	100
2.	Setuju	0	0
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Pada tabel 5 dibawah ini terlihat pendapat responden tentang pelatihan yang pernah diikuti dan sesuai dengan pekerjaan sekarang ini. Responden yang berjumlah 31 orang menyatakan pernah mengikuti pelatihan yang

sesuai dengan tugas sehari-hari yaitu lebih 5 kali pelatihan diikuti 7 orang atau 22,58 %, 4 – 5 kali pelatihan diikuti 4 orang atau 12,90 %, 2 – 3 kali pelatihan diikuti 17 orang atau 58,84 %, dan 1 kali pelatihan diikuti 3 orang atau 9,68 %.

Tabel 5 Jawaban Responden Tentang Pelatihan Yang Pernah Diikuti Dan Sesuai Dengan Pekerjaan Sekarang Ini

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	> 5 kali	7	22,58
2.	4 – 5 kali	4	12,90
3.	2 – 3 kali	17	58,84
4.	0 – 1 kali	3	9,68
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Pada tabel 6 dibawah ini terlihat pendapat responden tentang pelatihan yang pernah diikuti tetapi tidak sesuai dengan pekerjaan sekarang ini. Responden pernah mengikuti pelatihan tetapi tidak sesuai dengan tugas

sehari-hari yaitu 4 – 5 kali pelatihan diikuti 2 orang atau 6,45 %, 2 – 3 kali pelatihan diikuti 8 orang atau 25,81 %, dan 1 kali pelatihan diikuti 21 orang atau 67,74 %.

Tabel 6 Jawaban Responden Tentang Pelatihan Yang Pernah Diikuti Tetapi Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan Sekarang Ini

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	> 5 kali	0	0
2.	4 – 5 kali	2	6,45
3.	2 – 3 kali	8	25,81
4.	0 – 1 kali	21	67,74
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Tabel 7 Jawaban Responden Bahwa Materi Atau Modul Pelatihan Yang Diberikan Dapat Diimplementasikan Pada Pekerjaan Sehari-hari

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Sangat Setuju	22	70,97
2.	Setuju	9	29,03
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Pada tabel 7 diatas terlihat pendapat responden bahwa materi atau modul pelatihan yang diberikan dapat diimplementasikan pada pekerjaan sehari-hari. Responden yang berjumlah 31 orang, yang memberikan jawaban

sangat setuju sebanyak 22 orang atau 70,97 %, yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 29,03 %, sedangkan yang menjawab kurang setuju, dan tidak setuju tidak ada.

Tabel 8 Jawaban Responden Bahwa Materi Atau Modul Pelatihan Yang Diberikan Sesuai Dengan Tema Pelatihan Itu Sendiri

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Sangat Setuju	28	90,32
2.	Setuju	3	9,68
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Pada tabel 8 diatas terlihat pendapat responden bahwa materi atau modul pelatihan yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan itu sendiri. Responden yang berjumlah 31 orang, yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang atau 90,32 %, yang menjawab setuju sebanyak 3 orang atau 9,68 %, sedangkan yang menjawab kurang setuju, dan tidak setuju tidak ada. Pada tabel 9 dibawah ini

terlihat pendapat responden bahwa instruktur pada pelatihan yang diikuti sangat menguasai materi yang disampaikan. Responden 31 orang, yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang atau 83,87 %, yang menjawab setuju sebanyak 5 orang atau 16,13 %, sedangkan yang menjawab kurang setuju, dan tidak setuju tidak ada.

Tabel 9 Jawaban Responden Bahwa Instruktur Pada Pelatihan Yang Diikuti Sangat Menguasai Materi Yang Disampaikan

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Sangat Setuju	26	83,87
2.	Setuju	5	16,13
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Tabel 10 Jawaban Responden Bahwa Instruktur Pada Pelatihan Yang Diikuti Mampu Menyampaikan Materi yang Disampaikan Secara Jelas Dan tidak Menyimpang Dari Materi Yang Ditentukan

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Sangat Setuju	27	87,10
2.	Setuju	4	12,90
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Pada tabel 10 diatas terlihat pendapat responden bahwa instruktur pada pelatihan yang diikuti mampu menyampaikan materi yang disampaikan secara jelas dan tidak menyimpang dari materi yang ditentukan. Responden yang

berjumlah 31 orang, yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau 87,10 %, yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau 12,90 %, sedangkan yang menjawab kurang setuju, dan tidak setuju tidak ada.

Tabel 11 Jawaban Responden Bahwa Metode Pelatihan Pada Setiap Pelatihan Yang Diikuti Sangat Efektif Penerapannya

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Sangat Setuju	23	74,19
2.	Setuju	8	25,81
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

Pada tabel 12 dibawah ini terlihat pendapat responden tentang sarana dan prasarana setiap pelatihan sangat memadai dan menunjang program pelatihan. Responden yang berjumlah 31 orang, yang memberikan jawaban sangat

setuju sebanyak 26 orang atau 83,87 %, yang menjawab setuju sebanyak 5 orang atau 16,13 %, sedangkan yang menjawab kurang setuju, dan tidak setuju tidak ada.

Tabel 12 Jawaban Responden Tentang Sarana Dan Prasarana Setiap Pelatihan Sangat Memadai Dan Menunjang Program Pelatihan

No	Jawaban Responden	Jumlah	%
1.	Sangat Setuju	26	83,87
2.	Setuju	5	16,13
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Primer, tahun 2002

C. Diskripsi Faktor Kinerja Individu Pegawai

Kinerja individu adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (pegawai) menurut ukuran-ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan pegawai ini digunakan parameter-

parameter seperti yang dikemukakan oleh Gery Dessler (1993) yakni kualitas dan kuantitas pekerjaan, absensi konservasi dan supervisi. Dimana jajak pendapat atau jawaban responden atas parameter-parameter tersebut diatas adalah terlihat pada Tabel III.13 dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 13 Prosentase Jawaban Responden Mengenai Faktor Kinerja Pegawai

Item	SS		S		KS		TS	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	23	74,19	8	25,81	0	0	0	0
2	26	83,87	5	16,13	0	0	0	0
3	22	70,97	9	29,03	0	0	0	0
4	23	74,19	8	25,81	0	0	0	0
5	16	51,61	15	48,39	0	0	0	0
6	15	48,39	16	51,61	0	0	0	0
7	14	45,16	17	54,84	0	0	0	0
8	20	64,52	11	35,48	0	0	0	0
9	22	70,97	9	29,03	0	0	0	0
10	23	74,19	8	25,81	0	0	0	0
11	24	77,42	7	22,58	0	0	0	0
12	25	80,65	6	19,35	0	0	0	0
13	16	51,61	15	48,39	0	0	0	0
14	13	41,94	18	58,06	0	0	0	0
15	22	70,97	9	29,03	0	0	0	0

Sumber : Data Survei

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden tersebut maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Item 1 : Pada umumnya atasan memberikan pernyataan sangat setuju kepada responden yang menjadi obyek pada penelitian ini, yakni sebanyak 23 orang (74,19%) atas pernyataan bahwa waktu yang diperlukan oleh pegawai yang dinilai dalam melaksanakan suatu pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan pegawai lain, sedangkan yang diberikan pernyataan setuju sebanyak 8 orang (25,81 %).

Item 2 : Bawahan anda ini mampu memperbaiki kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari 31 responden yang dinilai 26 orang (83,87 %) diberi rekomendasi sangat setuju dan 4 orang (16,13 %) diberi rekomendasi setuju.

Item 3 : Bawahan anda ini mampu memperkecil kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari 31 responden yang dinilai 22 orang (70,97 %) diberi rekomendasi sangat setuju dan 9 orang (29,03 %) diberi rekemonedasi setuju.

Item 4 : Pernyataan bahwa apakah bawahan anda ini telah bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya, responden yang diberi jawaban sangat setuju oleh atasannya langsung sebanyak 23 orang (74, 19 %), sedangkan untuk jawaban setuju diberikan kepada 8 orang (25,81 %).

Item 5 : Pernyataan yang menyatakan bahwa bawahan anda ini dapat atau mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan bawahan anda yang lain, dari 31 orang responden serta dinilai oleh atasan langsungnya sebanyak 16 orang (51,61 %) diberikan rekomendasi sangat setuju dan 15 orang (48,39 %) diberikan rekomendasi setuju.

Item 6 : Para atasan yang diberikan wewenang menilai bawahannya pada studi ini, menyatakan sangat setuju kepada 15 orang (48,39 %) pegawai bahwa mereka selalu tepat waktu dalam bekerja (dating ke kantor) dan sebanyak 16 orang (51,61 %) dinyatakan setuju oleh atasannya.

Item 7 : Menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 14 orang (45,16

%) bawahannya tersebut lebih tepat waktu dalam beristirahat dan mulai bekerja kembali, setuju kepada 17 orang pegawai (54,84 %).

Item 8 : Para atasan yang diberi wewenang menilai bawahannya pada studi ini, menyatakan sangat setuju kepada 20 orang pegawai (64,52 %) bahwa mereka selalu tepat waktu dalam jam pulang kantor, sedangkan sebanyak 11 orang pegawai (35,48 %) dinyatakan oleh atasannya setuju.

Item 9 : Menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 22 orang (70,97 %) bawahannya tersebut mampu memimpin rekan-rekan sekerjanya dalam melakukan pekerjaan dan setuju kepada 9 orang pegawai (29,03 %).

Item 10 : Sedangkan untuk karyawan yang dinilai mampu berkomunikasi ke berbagai tingkatan baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan, menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 23 orang pegawai (74,19 %) yang mampu untuk melakukan seperti pernyataan tersebut dan 8 orang pegawai (25,81 %) yang diberi rekomendasi setuju.

Item 11 : Menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 24 orang pegawai (77,42 %) bawahannya tersebut akan mampu bekerja sama secara baik dengan sesama pegawai yang lain dalam melakukan pekerjaannya dan setuju kepada 7 orang pegawai (22,58 %) bahwa mereka mampu bekerja sama secara baik dengan sesama pegawai yang lain dalam melakukan pekerjaan.

Item 12 : Pernyataan yang menyatakan bahwa pegawai anda memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang

besar terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, pernyataan sangat setuju diberikan oleh atasan kepada 25 orang pegawai (80,65 %) yang dinyatakan setuju 6 orang (19,35 %) memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Item 13 : Pegawai yang dinyatakan sangat setuju oleh atasannya selalu memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam bekerja adalah sebanyak 16 orang (51,61 %) sedangkan karyawan yang diberi rekomendasi setuju sebanyak 15 orang (48,39 %).

Item 14 : Dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah bawahan anda ini dapat mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, salah satu butir soal yang ditanyakan pada kuesioner faktor kinerja ini umumnya jawaban atasan langsung dari para pegawai yang dijadikan obyek penelitian adalah sangat setuju yakni 13 orang (41,94 %), kemudian untuk jawaban setuju sebanyak 18 orang (58,06 %).

Item 15 : Menurut penilaian atasan bahwa mereka sangat setuju kepada 22 orang pegawai (70,97 %) bahwa bawahannya tersebut selalu bekerja keras walaupun tanpa adanya pengawasan dari pimpinan, dan setuju kepada 9 orang pegawai (29,03 %).

D. Analisis Pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

1. Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan seperti dalam tabel III.14 dibawah ini dan secara terperinci seperti dalam lampiran 3, maka terlihat sebagai berikut :

Tabel 14 Ringkasan Analisis Faktor Kemampuan dengan Faktor Peningkatan Kinerja pada Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur

Variabel	Koefisien Regresi	T
Kemampuan Kerja	0,13152	1,404
Constant	49,05359	
Dependent Variabel : Peningkatan Kinerja		
R2	: 0,06367	T tabel : 1,6829
R (korelasi)	: 0,25232	

Sumber : Data berdasarkan Program SPSS for Windows R.60.2001

Dari tabel tersebut diatas, diperoleh R (korelasi) sebesar 0,25232 atau sebesar 0,252 menurut teori (J. Supranto, 1998) angka tersebut masuk kategori lemah, dan

kontribusinya hanya 6,37%. Dengan demikian faktor kemampuan untuk dapat dijadikan indikator terhadap perubahan kinerja pada Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur hanya

berkontribusi sebesar 6,37% sedangkan sisanya

faktor lain (93,63%).

2. Analisis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan seperti tabel 14 diperoleh hasil uji T hitung adalah sebesar 1,404 dan T tabel sebesar 1,6829. Ternyata kalau dibandingkan hasil perhitungan antara T hitung dengan T tabel yaitu $1,404 < 1,6829$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut ternyata bahwa hipotesis yang penulis nyatakan sebelumnya tidak terbukti, yaitu diduga ada hubungan yang positif dan signifikan antara faktor kemampuan terhadap faktor peningkatan kinerja pada Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. Kesimpulan yang dapat ditarik bahwa setiap usaha peningkatan kemampuan tidak diikuti oleh peningkatan kinerja.

3. Pengujian Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, penulis mencoba menampilkan melalui persamaan garis, yaitu : $Y = 49,0536 + 0,13152 X_2 + c$. Dari persamaan garis tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya konstanta adalah 49,0536, hal tersebut memberikan makna bahwa bila upaya peningkatan kemampuan tidak dilakukan pada lingkungan Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur, maka kinerja sudah ada sebesar 49,0536 satuan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan setiap usaha peningkatan kemampuan tidak diikuti oleh peningkatan kinerja, meskipun demikian kemampuan pegawai telah memberikan kontribusi untuk kinerja sebesar 6,37%. kemampuan lebih ditingkat dan faktor lain juga perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja Pegawai Suku Dinas Koperasi, UKMK Kodya Jakarta Timur.

5.2 Saran

kemampuan lebih ditingkat dan faktor lain juga perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja Pegawai Suku Dinas Koperasi, UKMK Kodya Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gery, 1995, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Alih Bahasa: Agus Dharma, Erlangga, Jakarta. v
- Emory, R., Cooper, 1991, Busines Research Method, 4th Edition, Richard D. Irwin, Inc. USA. v
- Handoko T. Hani, 1993, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Hezberg, F., 1985, Motivation: One More Time, How Do You Motivate Employees ? A. Harvard Business Review Paperback, Boston.
- Keputusan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 20 Tahun 2002 Tentang : Organisasi dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 1991, Manajemen Sumberdaya Manusia, Jilid 1, Cetakan Kedua, Gunung Agung, Jakarta. v
- Stoner, James A.F., and Edward Freeman, 1989, Management, Fourth Edition, Enggelwood Cliffs, New Jersey. v
- Undang-undang Nomor 34 Tahun 1999 Tentang : Pemerintah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Negara Republik Indonesia.
- Werther, William B., Davis, Keith, 1989, Human Resource and Personal Management, Third Edition, McGraw-Hill Book Company.