

Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHDAP LOYALITAS KARYAWAN PADA AUTOSHINE CARWASH BANDAR LAMPUNG <i>Adithiya, Andala R P Barusman dan M Oktavianur</i>	1-11
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOLWIN TRANS LOGISTIK <i>Aditya, Marzuki Noor dan Hendti Dunan</i>	12-20
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA INSEMINATOR PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH <i>Andi A, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i>	21-27
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (<i>ACCOUNT REPRESENTATIVE</i>) PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK <i>Arya F, Andala R P Barusman dan Haninun</i>	28-32
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR FAJAR WARAPASTIKA WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR <i>Dede K, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	33-40
ANALISIS EFEKTIVITAS STRATEGI PROMOSI TEST RIDE TERHADAP PERSEPSI PENGGUNA SEPEDA MOTOR YAMAHA <i>Dwi Hardani, Agus Wahyudi dan Hendri Dunan</i>	41-45
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG <i>Erpiana, Khomsahrial dan V. Saptarani</i>	46-52
PENGARUH SPESIFIKASI PEKERJAAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG <i>Eriko, Hendri Dunan dan M. Oktavianur</i>	53-68

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 1	Halaman 1 – 68	Bandar Lampung Maret 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH SPESIFIKASI PEKERJAAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG

Eriko¹, Hendri Dunan¹, M. Oktavianur³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Profesionalisme Kerja, Spesifikasi Kerja, Kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang yaitu masih terdapat para pegawai yang belum bekerja secara profesional, baik dalam hal kedisiplinan kehadiran, ketepatan waktu datang dan pulang kantor, perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan penempatan kerja pegawai sesuai keahlian pada bidangnya masing-masing, serta menyesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang ada.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang bersifat deskriptif asosiatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang. Besarnya nilai koefisien determinasi profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah dengan nilai sebesar 65,9%. Sementara itu sisanya sebesar 34,1% tidak dipengaruhi oleh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Spesifikasi pekerjaan, Profesionalisme sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini berarti apabila pegawai ditempatkan pada posisi kerja dan ditingkatkannya kualitas SDM untuk sadar akan SOP yang sesuai maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pelayanan terhadap masyarakat juga akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci : *Profesionalisme Kerja, Spesifikasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Bergulirnya era reformasi di Indonesia berdampak pada sistem ketatanegaraan, yaitu terjadi pergeseran paradigma dan sistem pemerintahan yang bercorak sentralistik di pemerintah pusat ke arah sistem pemerintahan yang desentralistik atau demokratisasi lokal. Otonomi daerah memberikan keleluasaan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta, prakarsa dan aspirasi masyarakat sendiri atas dasar pemerataan dan keadilan, serta sesuai dengan kondisi, potensi dan keragaman daerah. Untuk lebih meningkatkan kinerja PNS sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat maka pemerintah berusaha untuk lebih mengoptimalkan fungsi dari PNS tersebut, hal yang dilakukan antara lain dengan perbaikan sistem kepegawaian, pemberdayaan aparatur negara serta meningkatkan akuntabilitas dari aparatur negara itu sendiri (Thoah, 2005).

Melalui spesifikasi pekerjaan yang jelas, dalam arti bahwa setiap pegawai dalam suatu organisasi ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan keahlian di bidangnya masing-masing maka diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara profesional atau memiliki profesionalisme kerja di dalam organisasi, termasuk pada pemerintahan daerah Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang yang memiliki fungsi sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah

Permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini adalah secara ideal penempatan atau spesifikasi pegawai pada Pemerintahan Daerah Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang seharusnya dilakukan berprinsip pada *the right man on the right place* (orang yang tepat pada posisi/jabatan yang tepat) dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan. Sehingga dapat meningkatkan profesionalisme kinerja pegawai yang dapat memenuhi performansi pegawai, (Barusman & Mihdar, 2014). Akuntabilitas pegawai, tanggungjawab pegawai, loyalitas pegawai, serta

kompetensi pegawai. Penelitian ini penting untuk dilaksanakan, mengingat spesifikasi pekerjaan yang menempatkan seorang pegawai sesuai dengan bidang pendidikan dan keahlian masing-masing merupakan suatu kajian Manajemen Sumber Daya Manusia yang berperan penting dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di tengah-tengah tuntutan era otonomi daerah yang mengharapkan organisasi perangkat daerah selaku pelayan publik untuk bekerja secara profesional.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.

Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan (job description) menjelaskan tentang suatu jabatan, tugas, tanggung jawab, wewenang dan sebagainya. Sedangkan spesifikasi pekerjaan (job specification) adalah informasi tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setup pegawai agar dapat memangku suatu jabatan dengan baik. Syarat tersebut antara lain syarat pendidikan, syarat kesehatan, syarat fisik, dan syarat lain seperti status pernikahan, jumlah anggota keluarga, kepribadian tertentu dan sebagainya. Secara konseptual menurut French (1986) dalam Moekijat (1998), spesifikasi pekerjaan adalah penyelidikan yang sistematis tentang isi pekerjaan, lingkungan fisik yang melingkupi pekerjaan, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawab jabatan/pekerjaan. Beberapa kegiatan organisasi akan berjalan lebih baik hasilnya bila berlandaskan atau berpedoman pada spesifikasi pekerjaan. Menurut Nitisemito (1992), spesifikasi pekerjaan bermanfaat sebagai:

1. Landasan untuk melaksanakan mutasi
2. Landasan untuk melaksanakan promosi
3. Landasan untuk melaksanakan training/pelatihan
4. Landasan untuk melaksanakan kompensasi
5. Landasan untuk melaksanakan syarat lingkungan kerja
6. Landasan untuk pemenuhan kebutuhan peralatan.

Pengertian Profesionalisme

Profesional artinya ahli dalam bidangnya, jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2000).

Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Sejalan dengan definisi tersebut, Mangkunegara (2004), Patmarina & Wasilawati (2014), menyatakan “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian mengenai spesifikasi pekerjaan, profesionalisme pegawai dan kinerja pegawai tersebut maka kerangka teoritik spesifikasi pekerjaan dalam penelitian ini terdiri dari umur, pendidikan, keterampilan, minat dan motivasi pegawai. Profesionalisme pegawai terdiri dari performansi, akuntabilitas pegawai, responsibilitas pegawai, loyalitas pegawai, kemampuan pegawai dan kompetensi pegawai. Sementara itu, kinerja pegawai terdiri dari sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja secara skematis.

Hipotesis

1. Ada pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.
2. Ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.
3. Ada pengaruh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang..

Metodologi

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang bersifat deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang mencoba mendeskripsikan hasil penelitiannya berdasarkan hubungan/pengaruh yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005).

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen/X), adalah variabel yang mempengaruhi, pada penelitian ini terdiri dari spesifikasi pekerjaan (X_1) dan profesionalisme (X_2).
2. Variabel terikat (dependen/Y), adalah variabel yang dipengaruhi, pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan turun secara langsung ke lokasi penelitian untuk melakukan pencatatan atau pengamatan terhadap masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuisisioner tertulis dengan menyertakan alternatif jawaban pilihan ganda.
3. Dokumentasi, mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, atau literatur lainnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang dengan jumlah 115 Pegawai.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian.
2. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, atau literatur lain.

Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu spesifikasi jabatan, profesionalisme dan kinerja pegawai. Untuk mengetahui kategori jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Nilai Maksimum}} \times 100 \%$$

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

0 sampai 20	:	Sangat Rendah
21 sampai 40	:	Rendah
41 sampai 60	:	Sedang
61 sampai 80	:	Tinggi
81 sampai 100	:	Sangat Tinggi

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif akan dilakukan untuk menguji pengaruh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang, sebagai berikut:

- a. Persamaan Regresi Linier Ganda

Persamaan Regresi Linier Berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X1 = Variabel Spesifikasi pekerjaan

X2 = Variabel Profesionalisme

α = Intercep

β = Koefisien regresi

ϵ = Tingkat Kesalahan (Error term)

(Sugiyono, 2005)

Untuk mengetahui keeratan hubungan maka nilai korelasi yang diperoleh kemudian diinterpretasikan pada nilai korelasi sebagai berikut:

Nilai 0,801 sampai dengan 1,000	Korelasi Sangat Erat
Nilai 0,601 sampai dengan 0,800	Korelasi Erat
Nilai 0,401 sampai dengan 0,600	Korelasi Cukup Erat
Nilai 0,201 sampai dengan 0,400	Korelasi Lemah
Nilai 0,001 sampai dengan 0,200	Korelasi Sangat Lemah

(Sugiyono, 2005: 132)

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS versi 17.

b. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien Korelasi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (n \sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

(Sugiyono, 2005: 131)

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = nilai Korelasi

(Sugiyono, 2005)

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan uji F (*F test*). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah:

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan

b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan

Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan uji t (*t test*). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah:

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan

b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan

(Sugiyono, 2005)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas yang dilakukan dengan mengajukan 30 pertanyaan kuisisioner yang terdiri dari 16 pertanyaan mengenai variabel spesifikasi pekerjaan (Variabel X_1), 16 pertanyaan variabel profesionalisme (Variabel X_2), dan 16 pertanyaan mengenai variabel kinerja pegawai (Variabel Y).

Pengujian validitas setiap variabel dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan (Lampiran 3) dengan nilai kritik korelasi (r_{tabel}) pada $df=30$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0.3494 (Lampiran 4). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alfa dengan nilai kritik korelasi (r_{tabel}). Hasil pengujian instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Spesifikasi Pekerjaan (Variabel X_1)

Hasil uji validitas pada variabel spesifikasi pekerjaan dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , dimana diketahui bahwa r_{tabel} memiliki nilai sebesar 0,3494. Sedangkan r_{hitung} hasil uji validitas pada variabel spesifikasi pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Validitas Variabel Spesifikasi Pekerjaan

Item No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.743	0.3494	Valid
2	0.706	0.3494	Valid
3	0.793	0.3494	Valid
4	0.733	0.3494	Valid
5	0.828	0.3494	Valid
6	0.939	0.3494	Valid
7	0.813	0.3494	Valid
8	0.745	0.3494	Valid
9	0.939	0.3494	Valid
10	0.924	0.3494	Valid
11	0.828	0.3494	Valid
12	0.830	0.3494	Valid
13	0.904	0.3494	Valid
14	0.685	0.3494	Valid
15	0.905	0.3494	Valid
16	0.686	0.3494	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

2. Uji Validitas Variabel Profesionalisme (Variabel X_2)

Uji validitas variabel profesionalisme dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , dimana diketahui bahwa r_{tabel} memiliki nilai sebesar 0,3494. Sedangkan r_{hitung} hasil uji validitas pada variabel profesionalisme adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel Profesionalisme

Item No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.821	0.3494	Valid
2	0.648	0.3494	Valid
3	0.745	0.3494	Valid
4	0.653	0.3494	Valid
5	0.770	0.3494	Valid
6	0.622	0.3494	Valid
7	0.752	0.3494	Valid
8	0.874	0.3494	Valid
9	0.922	0.3494	Valid
10	0.723	0.3494	Valid
11	0.885	0.3494	Valid
12	0.701	0.3494	Valid
13	0.800	0.3494	Valid
14	0.886	0.3494	Valid
15	0.826	0.3494	Valid

16	0.764	0.3494	Valid
----	-------	--------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item-item pertanyaan yang diajukan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan kata lain seluruh butir pertanyaan profesionalisme dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Uji validitas pada variabel kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , dimana diketahui bahwa r_{tabel} memiliki nilai sebesar 0,3494. Hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.738	0.3494	Valid
2	0.821	0.3494	Valid
3	0.638	0.3494	Valid
4	0.695	0.3494	Valid
5	0.686	0.3494	Valid
6	0.939	0.3494	Valid
7	0.748	0.3494	Valid
8	0.665	0.3494	Valid
9	0.882	0.3494	Valid
10	0.746	0.3494	Valid
11	0.785	0.3494	Valid
12	0.701	0.3494	Valid
13	0.800	0.3494	Valid
14	0.976	0.3494	Valid
15	0.726	0.3494	Valid
16	0.864	0.3494	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} , dari 16 pertanyaan yang diajukan seluruhnya memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner kinerja pegawai adalah valid.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan Nilai Alfa pada nilai kritik r (r_{tabel}) pada $df = 30$ dan taraf kepercayaan 95%, yakni sebesar 0.3494. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa	r_{tabel}	Hasil
Spesifikasi Pekerjaan	0.925	0.3494	Reliabel
Profesionalisme	0.912	0.3494	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.914	0.3494	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai alfa seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Dengan demikian maka 16 item pertanyaan pada variabel spesifikasi pekerjaan, 16 item variabel profesionalisme, dan 16 item pertanyaan pada Variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel.

Analisis Deskriptif

Deskripsi data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif terhadap kategori jawaban 53 responden pada 48 item kuesioner yang diajukan dalam tiga variabel penelitian, yaitu 16 item pada variabel spesifikasi pekerjaan (X_1), 16 item pada variabel profesionalisme (X_2) dan 16 item pada variabel kinerja pegawai (Y). Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Lampiran 2.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden digunakan rumus:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

Nilai tertinggi pada masing-masing variabel diperoleh dari skor 5 x 16 pertanyaan = 80 dan nilai terendah diperoleh dari skor 1 x 16 pertanyaan = 16, sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{80 - 16}{5} = \frac{64}{5} = 13$$

Berdasarkan interval yang telah didapatkan maka kategori total skor pada dua variabel yang diteliti sebagai berikut:

Total skor 68 - 80 Masuk dalam kategori Sangat Baik

Total skor 55 - 67 Masuk dalam kategori Baik

Total skor 42 - 54 Masuk dalam kategori Cukup Baik.

Total skor 29 - 41 Masuk dalam kategori Tidak Baik

Total skor 16 - 28 Masuk dalam kategori Sangat Tidak Baik

Berdasarkan ketentuan nilai interval tersebut maka deskripsi data masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Spesifikasi Pekerjaan

Deskripsi data jawaban responden pada variabel spesifikasi pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi Pekerjaan	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	68 – 80	3	5,7
Setuju	55 – 67	38	71,7
Ragu-Ragu	42 – 54	12	22,6
Tidak Setuju	29 – 41	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	16 – 28	0	0,0
Jumlah		53	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa 3 (5,7%) responden menyatakan spesifikasi pekerjaan pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang masuk dalam kategori Sangat Setuju, sebanyak 38 (71,7%) responden menyatakan spesifikasi pekerjaan masuk dalam kategori Setuju, sebanyak 12 (22,6%) responden menyatakan spesifikasi pekerjaan masuk dalam kategori Ragu-Ragu, dan tidak ada (0,00%) responden yang menyatakan spesifikasi pekerjaan masuk dalam kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan spesifikasi pekerjaan pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang masuk dalam kategori Setuju.

Selanjutnya untuk mendeskripsikan data pada setiap pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian dihitung dengan menggunakan rumus persentase yaitu sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{Score Max} - \text{Score Min}}{\text{ScoreMax}}$$

$$i = \frac{100\% - 20\%}{5} = 16 \%$$

Keterangan:

Skor minimal 1 = 20%

Skor maksimal 5 = 100%

Adapun kategorinya adalah sebagai berikut:

Nilai Persentase 20% – 35% Masuk dalam kategori Sangat Tidak Baik

Nilai Persentase 36% – 51% Masuk dalam kategori Tidak Baik

Nilai Persentase 52% – 67% Masuk dalam kategori Cukup Baik

Nilai Persentase 68% – 83% Masuk dalam kategori Baik

Nilai Persentase 84% – 100% Masuk dalam kategori Sangat Baik

Berdasarkan ketentuan di atas maka analisis data variabel spesifikasi pekerjaan berdasarkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel spesifikasi Pekerjaan Berdasarkan Pertanyaan

No	Spesifikasi Pekerjaan	Skor	Skor	Persentase	Kategori
----	-----------------------	------	------	------------	----------

		Capaian	Maksimal	Capaian	
1	Umur Anda sesuai dengan pekerjaan yang Anda jalani saat ini	206	265	77,74	Baik
2	Umur tidak menjadi kendala pada posisi kerja Anda saat ini	204	265	76,98	Baik
3	Umur menjadi faktor penentu pada posisi pekerjaan Anda sekarang	208	265	78,49	Baik
4	Latar belakang pendidikan Anda sesuai dengan pekerjaan yang Anda jalankan	186	265	70,19	Baik
5	Anda berusaha untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk menunjang pekerjaan Anda	188	265	70,94	Baik
6	Anda mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan Anda sekarang	194	265	73,21	Baik
7	Anda memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan	182	265	68,68	Baik
8	Pengalaman kerja Anda sesuai dengan bagian pekerjaan yang Anda jalani saat ini	187	265	70,57	Baik
9	Anda dapat menerapkan keahlian yang Anda miliki pada bagian pekerjaan Anda saat ini	189	265	71,32	Baik
10	Minat Anda sesuai dengan pekerjaan yang Anda jalani	199	265	75,09	Baik
11	Anda berminat untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan Anda	192	265	72,45	Baik
12	Anda berminat untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih daripada saat ini	188	265	70,94	Baik
13	Spesifikasi pekerjaan Anda dalam bekerja adalah untuk memperoleh gaji/imbalan	197	265	74,34	Baik
14	Spesifikasi pekerjaan Anda dalam bekerja adalah untuk mendapatkan pretasi kerja	176	265	66,42	Cukup Baik
15	Spesifikasi pekerjaan Anda dalam bekerja adalah untuk pengembangan diri	197	265	74,34	Baik
16	Spesifikasi pekerjaan Anda dalam bekerja adalah untuk melaksanakan tanggung jawab pada pekerjaan Anda	190	265	71,70	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka kategori jawaban responden pada variabel spesifikasi pekerjaan menurut setiap pertanyaan adalah masuk dalam kategori Baik. Hasil ini sesuai dengan hasil perhitungan variabel secara keseluruhan.

2. Deskripsi Data Profesionalisme

Deskripsi data jawaban responden pada profesionalisme dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Profesionalisme

Profesionalisme	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	68 – 80	3	5,7
Setuju	55 – 67	34	64,2
Ragu-Ragu	42 – 54	16	30,2
Tidak Setuju	29 – 41	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	16 – 28	0	0,0
Jumlah		53	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa sebanyak 3 (5,7%) responden menyatakan profesionalisme kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategori Sangat Setuju, sebanyak 34 (64,2%) profesionalisme kerja pegawai masuk dalam kategori Setuju, sebanyak 16 (30,2%) responden menyatakan profesionalisme kerja pegawai masuk dalam kategori Ragu-Ragu, dan tidak ada (0,0%) responden yang menyatakan profesionalisme kerja yang masuk dalam kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai yang ada di Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang menyatakan profesionalisme kerja pegawai adalah masuk dalam kategori Setuju.

Selanjutnya analisis data variabel profesionalisme berdasarkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Berdasarkan Pertanyaan

No	Profesionalisme	Nilai Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Anda memiliki kecakapan dan kehandalan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja Anda	207	265	78,11	Baik
2	Anda mampu melakukan pekerjaan secara berkualitas	185	265	69,81	Baik
3	Anda selalu bersemangat untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	188	265	70,94	Baik
4	Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja	178	265	67,17	Cukup Baik
5	Anda dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	169	265	63,77	Cukup Baik
6	Anda dapat menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	171	265	64,53	Cukup Baik
7	Anda dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan	175	265	66,04	Cukup Baik
8	Semangat yang Anda tanamkan dalam bekerja adalah pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya	176	265	66,42	Cukup Baik
9	Anda selalu tanggap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Anda	187	265	70,57	Baik
10	Anda dapat berhubungan dengan baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja sehingga dapat mendukung suasana kerja yang efektif	190	265	71,70	Baik
11	Anda dapat menerima kritik, masukan dan saran untuk peningkatan kinerja dari berbagai pihak	196	265	73,96	Baik
12	Anda dapat membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan tanpa harus diminta	201	265	75,85	Baik
13	Anda mampu mengembangkan inovasi dan pembaharuan dalam rangka mendukung pelaksanaan pekerjaan Anda	215	265	81,13	Baik
14	Anda dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien	205	265	77,36	Baik
15	Anda dapat memahami dengan baik terhadap bidang pekerjaan Anda	187	265	70,57	Baik
16	Anda dapat bertindak cepat terhadap pekerjaan dan melakukannya dengan baik	188	265	70,94	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka kategori jawaban responden pada variabel profesionalisme menurut setiap pertanyaan adalah masuk dalam kategori Baik. Hasil ini sesuai dengan hasil perhitungan variabel secara keseluruhan.

3. Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Kategori jawaban responden pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	68 – 80	5	9,4
Setuju	55 – 67	42	79,2
Ragu-Ragu	42 – 54	6	11,3
Tidak Setuju	29 – 41	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	16 – 28	0	0,00

Jumlah	53	100,0
---------------	-----------	--------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa sebanyak 5 (9,4%) responden pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang memiliki kinerja yang masuk dalam kategori Sangat Setuju, sebanyak 42 (79,2%) responden memiliki kinerja yang masuk dalam kategori Setuju, sebanyak 6 (11,3%) responden memiliki kinerja yang masuk dalam kategori Ragu-Ragu, dan tidak ada (0,00%) responden yang memiliki kinerja yang masuk dalam kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai yang ada di Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang memiliki kinerja yang masuk dalam kategori Setuju.

Selanjutnya analisis data variabel kinerja berdasarkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Deskripsi Data Variabel Kinerja Berdasarkan Pertanyaan

No	Kinerja	Nilai Capaian	Nilai Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan target kerja	214	265	80,75	Baik
2	Pekerjaan sudah diselesaikan dengan kelengkapan, kerapian pekerjaan	206	265	77,74	Baik
3	Pegawai melaksanakan pekerjaan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget/rencana kerja.	208	265	78,49	Baik
4	Sumber daya keuangan menunjang pekerjaan di kantor anda.	200	265	75,47	Baik
5	Komitmen kerja sebagai PNS sudah sesuai dalam melakukan pekerjaan	196	265	73,96	Baik
6	Pegawai menjaga komitmen kerja dan menghargai rekan sejawat dalam menjalankan tugas kantor.	195	265	73,58	Baik
7	Anada sudah maksimal didalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat	189	265	71,32	Baik
8	Tujuan dari pekerjaan sudah sesuai dengan tujuan organisasi anda di dalam memberikan pelayanan	199	265	75,09	Baik
9	Didalam melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan norma dan etika di dalam organisasi	192	265	72,45	Baik
10	Integritas di dalam melaksanakan pekerjaan dapat terlaksana	201	265	75,85	Baik
11	Pegawai menjunjung tinggi dan mematuhi aturan kerja yang ditetapkan kantor	198	265	74,72	Baik
12	Pegawai disiplin dalam bekerja sesuai jam kerja.	191	265	72,08	Baik
13	Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya	205	265	77,36	Baik
14	Pegawai membuat laporan kerja sesuai dengan hasil kerja yang ada dengan berkoordinasi dengan yang lain	181	265	68,30	Baik
15	Kemauan untuk mespesifikasi pekerjaan setiap rekan kerja ataupun bawahan di organisasi	211	265	79,62	Baik
16	Pimpinan membeirkan pengarahan dan instruksi kepada pegawai dalam bekerja	195	265	73,58	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka kategori jawaban responden pada variabel kinerja pegawai menurut setiap pertanyaan masuk dalam kategori Baik. Hasil ini sesuai dengan hasil perhitungan variabel secara keseluruhan

Analisis Kuantitatif

1. Persamaan Regresi Linier Ganda

Pengujian regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang yang dilakukan perhitungan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS versi 17.0. Hasil uji sebagaimana terdapat pada Lampiran 5, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Regresi Linier Ganda Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.241	674.279		5.672	.001
	X1	.812	43.416	3.566	7.921	.000
	X2	.786	42.515	4.467	6.982	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda $Y=6.241+0.812X_1+0.786X_2+\epsilon$. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa pada nilai *constant intercept* (a) sebesar 6.241, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila spesifikasi pekerjaan ditingkatkan, dan profesionalisme tercipta dengan baik maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 6.241. Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0,812, mengandung arti jika spesifikasi pekerjaan ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,812 satuan. Nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0,786, mengandung arti jika profesionalisme ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,786 satuan.

Dari kedua koefisien regresi di atas, didapati bahwa koefisien regresi yang mempunyai nilai terbesar adalah pada nilai koefisien regresi adalah spesifikasi pekerjaan X_1 , artinya kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah tergantung pada spesifikasi pekerjaan.

2. Koefisien Korelasi

a. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Hasil perhitungan korelasi yaitu diperoleh hasil uji pada nilai korelasi (*r correlation*) adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.659	2.956

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui besarnya nilai korelasi (hubungan) antar variabel spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang yaitu ditunjukkan oleh nilai *r (corelation)* adalah sebesar 0,812 atau 81,2%. Nilai tersebut masuk dalam kategori hubungan yang erat/tinggi karena berada pada nilai korelasi 0.800-1.000. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel spesifikasi pekerjaan (X_1), dan profesionalisme (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu masuk dalam kategori positif dan sangat erat. Artinya jika spesifikasi pekerjaan (X_1) ditingkatkan lebih baik dan profesionalisme (X_3) dikembangkan lebih baik maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang juga akan mengalami peningkatan.

b. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Koefisien korelasi yang dilakukan secara parsial adalah digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Nilai korelasi (*r*) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai positif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Hasil tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 13. Koefien Korelasi Secara Parsial

Correlations		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.565*	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.565*	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.820**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data di atas maka dapat diuraikan bahwa:

- a. Koefisien korelasi antara spesifikasi pekerjaan dengan kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang adalah sebesar 0.820, hubungan antar kedua variabel adalah dalam kategori “Sangat Tinggi” karena berada pada interval (0.801-1.000) dan arah korelasi (+) artinya jika spesifikasi pekerjaan ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika spesifikasi pekerjaan tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.
- b. Koefisien korelasi antara profesionalisme dengan kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang adalah sebesar 0.672, hubungan antar kedua variabel adalah dalam kategori “Tinggi” karena berada pada interval (0.601-0.800) dan arah korelasi (+) artinya jika profesionalisme dikembangkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika profesionalisme tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

- a. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Hasil uji determinasi diperoleh nilai determinasi (*R square*) sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.659	2.956

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya nilai pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi pada variabel spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu 0.659 atau 65.9%. Hasil tersebut memiliki pengaruh dengan nilai positif, artinya kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme dengan nilai sebesar 65,9%. Sementara itu sisanya sebesar 34,1% tidak dipengaruhi oleh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- b. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Analisis determinasi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X mempengaruhi variabel Y.

- a) Koefien Determinasi X1 terhadap Y

KP = $r^2 \times 100\%$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = (0,820)^2 \times 100\% = 67,24\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 67,24%.

- b) Koefien Determinasi X2 terhadap Y

KP = $r^2 \times 100\%$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = (0,672)^2 \times 100\% = 45,16\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 45,16%.

4. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk signifikansi pengaruh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan Uji F, yaitu membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Ketentuannya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh. Pengujian hipotesis dengan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Pengujian Hipotesis Simultan Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang dengan Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	746.268	2	432.187	27.632	.000 ^a
Residual	1027.522	50	20.633		
Total	1774.990	52			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 27.632 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 2$, $DF_2 = 50$ dan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.23.

Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), adalah sebesar **27.632 > 3.23**. Berdasarkan perbandingan tersebut diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan uji signifikansi menghasilkan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima, artinya spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.

5. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja dengan menggunakan Uji t, yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 95%. Ketentuannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh. Besarnya nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% adalah 1.671 (Lampiran 7).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja dengan Uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai dengan Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.241	674.279		5.672	.001
X1	.812	43.416	3.566	7.921	.000
X2	.786	42.515	4.467	6.982	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} pada $X_1 = 7.921$, dan $X_2 = 6.982$ dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.676 (Lihat Lampiran 7). Berdasarkan perbandingan tersebut maka t_{hitung} kedua variabel lebih besar dari t_{tabel} . Dan dengan taraf signifikan yaitu nilai $sig. X_1 = 0,000 < 0,05$, dan nilai $sig. X_2 = 0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis penelitian diterima.

Berarti bahwa hasil uji parsial tersebut secara terpisah yaitu spesifikasi pekerjaan (X_1), dan profesionalisme (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang. Besarnya nilai koefisien determinasi profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah dengan nilai sebesar 65,9%. Sementara itu sisanya sebesar 34,1% tidak dipengaruhi oleh spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil di atas sesuai dengan pendapat Ranupandjojo (2002), bahwa spesifikasi pekerjaan adalah macam-macam sifat atau karakter seorang dan dapat diterima oleh orang lain yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas secara sukses. Dengan kata lain, spesifikasi pekerjaan adalah suatu *statement* dan kualitas minimum pegawai yang biasa diterima untuk dapat menjalankan sesuatu jabatan yang baik.

Menurut Handoko (2000), spesifikasi pekerjaan adalah kebijakan yang diterapkan organisasi atau dalam menempatkan sumber daya manusia (pegawai) untuk memangku jabatan tertentu sesuai kualifikasi, baik dari segi pendidikan, keterampilan atau pengalaman yang dimilikinya, sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* (setiap orang bekerja sesuai dengan kapasitasnya). Memang fakta menunjukkan, spesifikasi pekerjaan berguna bagi personel dalam suatu jabatan tertentu untuk memberikan keterangan tentang apa yang dikerjakan dalam suatu jabatan tertentu dan jenis pegawai mana yang mempunyai kualifikasi yang bagaimana dibutuhkan untuk memangku jabatan itu. Spesifikasi pekerjaan bukan hanya sebagai landasan dan pedoman bagi organisasi untuk menyeleksi seorang pegawai dalam menaikkan jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hal tersebut, bahwa spesifikasi pekerjaan merupakan suatu proses penguraian dan pencatatan pekerjaan-pekerjaan, sedangkan khusus uraian dan catatan tersebut adalah sasaran pekerjaan-pekerjaan yaitu tugas-tugas atau aktivitas dan kondisi yang meliputinya. Dasar dari spesifikasi pekerjaan adalah spesifikasi pekerjaan yang tertulis secara mendetail tentang keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu yang dibutuhkan oleh kinerja pekerjaan tersebut. Namun demikian, tidak semuanya berjalan baik. Uraian kerja yang termasuk di dalamnya menginformasikan tentang standar kinerja, karakteristik tugas yang dirancang, dan karakteristik individu pekerja. Selain itu spesifikasi pekerjaan meliputi karakteristik individu, interest dan preferensi yang kompatibel dengan pekerjaan atau memuaskan kinerja pekerjaan. Modifikasi antara uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan adalah untuk menjaga agar sasaran manajemen SDM seperti peningkatan produktivitas dan kualitas hidup pekerja senantiasa terjaga. Sedangkan profesionalisme sebagaimana menurut Tjokrowinoto (2001), bahwa profesionalisme kerja adalah kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya pegawai yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Profesionalisme kerja merupakan cermin dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi.

Sehingga profesionalisme kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang harus dapat terjaga dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang optimal pada bidang tugasnya masing-masing, karena profesionalisme sangat menentukan terhadap tingkat kemampuan seseorang yang tercermin melalui prilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Bentuk spesifikasi pekerjaan yang tepat dan profesionalisme kerja yang baik pada pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang akan meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik, karena pada dasarnya kinerja merupakan suatu fungsi dari spesifikasi pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk ditempatkan sesuai dengan profesionalisme kerjanya. Untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pimpinan, walaupun demikian pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sehingga perlu dilakukannya pengembangan pada SDM pegawai agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Spesifikasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini berarti apabila pegawai ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas juga akan mengalami peningkatan.
2. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini berarti apabila pegawai memiliki profesionalisme kerja yang baik pada bidangnya maka pelaksanaan kinerja juga akan mengalami peningkatan.
3. Spesifikasi pekerjaan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini berarti apabila pegawai memiliki posisi yang sesuai dan memiliki profesionalisme kerja yang baik maka kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas juga akan mengalami peningkatan.

Saran

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi pekerjaan pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang hendaknya ditingkatkan, dengan cara meningkatkan tanggungjawab kepada pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Apabila ditemukan pegawai yang bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan minat, maka pegawai tersebut dapat dipindahkan pada bagian lain yang benar-benar sesuai dengan minatnya.
2. Profesionalisme pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang hendaknya ditingkatkan dengan cara memberikan berbagai peraturan yang masih dalam khaidah atau lingkup jadwal dinas, sehingga pegawai merasa terikat dan bertanggung jawab sesuai SOP, serta memberikan teguran bagi pegawai yang kurang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.
3. Kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Tulang Bawang hendaknya ditingkatkan dengan cara mengawasi pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga benar-benar sesuai dengan waktu dan sasaran masing-masing pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Moekijat. 1998. *Analisis Jabatan*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Oerip, S Poerwopoespito, F.X. dan Oetomo, T.A. Tatag. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Grasindo. Jakarta.
- Patmarina, Hepiana & Wasilawati. 2014. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 5, No; 1.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2001. *Birokrasi Dalam Polemik*. Pustaka Pelajar. Malang.
- Thoah, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

