

Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya

Abdul Kadir¹, Kumara Efrianti²
^{1,2}Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Abstract

This study aims to determine whether there is influence of ability and job satisfaction on employee performance in Puruk Cahu Village, Murung Subdistrict, Murung Raya District, either partially or simultaneously. The method used in this study is quantitative research, which is a research model that requires the calculation of numbers, while the approach used is a survey approach, namely research that takes samples from the population and uses questionnaires as the main data collection tool. The results of this study indicate that the variables of ability and job satisfaction have a significant effect and the changes change in line with the performance of the employees of the Puruk Cahu Village, Murung Village, Murung Raya District. This means that if the level of influence of ability and job satisfaction is felt to be higher, then the higher the performance will also result.

Keywords: Ability, Satisfaction, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu model penelitian yang mengharuskan akan adanya perhitungan angka-angka, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kelurahan Murung Kabupaten Murung Raya. Artinya jika tingkat pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja yang dirasakan makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga kinerjanya.

Kata Kunci: Kemampuan, Kepuasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Dewasa ini bangsa Indonesia untuk menghadapi tantangan pada era globalisasi berusaha untuk dapat membuka peluang berbagai usaha. Oleh karena itu sebuah organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta dituntut mampu memacu diri untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi harus memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan jelas, untuk mencapai tujuan, organisasi harus dapat mendayagunakan berbagai potensi yang ada salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya

manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi, sebagaimana diungkapkan Harlison dan Meyers dikutip Tjiptoheriyanto dan Soemitro (1998:56) menyatakan meskipun modal sumber daya alam, bantuan luar negeri dan pandangan luar negeri memainkan peran penting dari pertumbuhan ekonomi, namun tidak ada diantaranya dan lebih ditekankan dari pada sumber daya manusia.

Melihat besarnya peran sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi, maka kehadiran sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan keterampilan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu perlu adanya tindakan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset organisasi, jika sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya penting untuk sebuah organisasi, maka salah satu implementasinya adalah investasi yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi adalah investasi pada bidang sumber daya manusia. Bahkan dalam konsep kontemporer saat ini konsep *resources* telah diubah menjadi *capital* untuk mendefinisikan ulang

konsep sumberdaya manusia, sehingga diperkenalkan istilah *human capital*. Istilah *human capital* telah banyak digunakan untuk menggantikan *human resources*. Menurutnya pada konsep *human capital*, organisasi memperlakukan orang bukan sebagai faktor biaya melainkan sebagai asset (harta) (Hutapea & Thoha, 2008:108). Artinya, organisasi menganggap setiap biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumberdaya manusia adalah investasi, yang mana pada akhirnya biaya-biaya tersebut akan memberikan hasil pada organisasi.

Saat ini persepsi masyarakat terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan masih rendah. Kualitas pelayanan publik di Indonesia masih jauh dari harapan. Beberapa hal yang sering dikeluhkan oleh masyarakat dalam dunia birokrasi adalah layanan yang lamban, berbelit-belit, diskriminatif, berorientasi kekuasaan, lebih cenderung untuk dilayani daripada melayani dan berbiaya mahal. Padahal menurut Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 dan diperbarui dengan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku aparatur pemerintah memiliki kewajiban untuk bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Selaku pelayan masyarakat, Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan yang terbaik dan prima kepada masyarakat tanpa melakukan diskriminasi. Guna mewujudkan *service excellence* pada aparatur pemerintahan tersebut maka perlu dilakukan pelatihan, meningkatkan kebijakan yang dapat mendorong motivasi pegawai dalam mewujudkan layanan berkualitas, dan kepuasan pada pegawai.

Kinerja seseorang (*human performance*) merupakan fungsi dari kemampuan individu (*ability*) dan motivasinya (*motivation*). Kemampuan terbentuk oleh kondisi psikologis dari potensi merujuk pada kemampuan individual (*knowledge*) dan keahlian maupun ketrampilannya (*skill*). Motivasi dan kemampuan yang tinggi dimiliki karyawan maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula (Davis dalam Mangkunegara, 2005:67).

Fungsi administratif Kelurahan secara struktural mempunyai fungsi yang sangat strategis dan penting bagi masyarakat. Di dalam pengurusan administrasi layanan umum seperti KTP, KK, Surat Pindah, Surat Pengantar Nikah dan lain-lain, masyarakat umumnya hanya perlu dilakukan sampai pada tingkat kecamatan. Dengan demikian, wilayah Kelurahan yang menjadi muara pengurusan administratif, pegawainya akan mempunyai tugas dan beban kerja yang sangat tinggi intensitasnya. Oleh sebab itu faktor kemampuan pegawai sangat diperlukan untuk menunjang efektivitas dan efisiensi layanan di lingkungan Kelurahan untuk

memberikan layanan umum yang lebih baik pada masyarakat.

KAJIAN LITERATUR

Robbins (2001) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal yang sama dikemukakan oleh Moenir (1993) bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk melakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan.

Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Bernardin & Russell (dalam ruky :2002) definisi performance adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Jadi, kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003).

Sedangkan menurut Davis (dalam Soehardjono, 1990) dan Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengatakan bahwa kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Kemampuan kerja adalah sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. (Gibson *et al.*,1996). Kemampuan sering kali mempunyai arti yang menyangkut inteligensi. Inteligensi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan sebaik-baiknya terhadap lingkungan. Tingkat inteligensi seseorang sangat menentukan kekuasaannya dalam bekerja (As'ad,1991) menyatakan bahwa untuk mengerti perbedaan individu para manajer atau para pemimpin harus mempunyai kemampuan sebagai berikut:

- a. mengamati dan mengenali perbedaan.
- b. mempelajari variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku individu.

c. menentukan hubungan di antara variabel - variabel tersebut. Contohnya para manajer dan pemimpin akan mampu membuat sebuah keputusan yang optimal tentang pengisian jabatan apabila dapat mengetahui dengan pasti tingkat kemampuan karyawannya dan spesifikasi jabatan yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut.

Kemampuan mental yg dikemukakan oleh Spearman, yaitu:

- a. Kemampuan verbal : kemampuan untuk memahami arti kata-kata dan mengerti apa yang dibaca.
- b. Kefasihan kata: kemampuan untuk menghasilkan kata-kata khusus yang memenuhi persyaratan simbolis atau struktural khusus.
- c. Numerik : kemampuan untuk membuat perhitungan aritmatika dengan cepat dan akurat seperti penambahan dan pengurangan.
- d. Ruang : mampu untuk merasakan pola ruang dan menyampaikan bagaimana bentuk-bentuk geometris akan terlihat jika ditransformasikan dalam bentuk atau posisi.
- e. Memori : memiliki memori yang baik untuk kata ber pasangan, lambang, daftar angka, atau item-item lain yang terkait.
- f. Kecepatan menanggapi kemampuan untuk merasakan bentuk, mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dan melaksanakan tugas yang melibatkan persepsi visual.
- g. Penalaran induktif : kemampuan melakukan penalaran dan hasil yang khusus menuju kesimpulan umum.

Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean : 2002). Tahapan pada proses penilaian meliputi :

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri dari unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodic. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

Faktor penilaian kemampuan kerja menurut Richard William (dalam Wungu, 2003) menunjuk adanya sembilan criteria faktor penilaian kemampuan kerja karyawan, yaitu :

- a. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif
- b. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- c. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- d. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
- e. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
- f. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak pening harus dikeluarkan.
- g. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
- h. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- i. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Dari banyaknya teori para ahli tentang kemampuan kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis menerapkan teori Davis (dalam Soehardjono, 1990) dan Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengatakan bahwa kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan . Konsep ini jauh lebih luas, karena mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka variabel kemampuan pada penelitian ini dioperasionalisasikan kedalam empat indikator, yaitu :

1. Kemampuan Pengetahuan
2. Kemampuan Keterampilan
3. Pendidikan dan Pelatihan
4. Pengalaman Kerja

Keempat operasional indikator tersebut selanjutnya dijadikan kuesioner yang disusun dengan Format Skala Likert. Dengan Format Skala Likert didapat responsi (jawaban) dari sample penelitian yang selanjutnya disusun menjadi Distribusi Jawaban Responden.

Kaitan antara kepuasan dengan kinerja dalam definisi umum tentang kepuasan sebagaimana diungkapkan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2007:68) yaitu "...the favorableness or unfavorableness with wich employees view their work". Kepuasan yang tinggi sebagaimana diungkapkan dalam pengertian diatas, akan memberikan suatu pilihan untuk menyokong (*favorableness*) atau tidak menyokong (*unfavorableness*) pada pekerjaannya. Tentu saja pilihan tersebut akan mempengaruhi bagaimana karyawan atau individu tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Mangkunegara (2007:117-119) bahwa implikasi adanya ketidakpuasan adalah meningkatkan turnover, ketidakhadiran, maupun tingkat pekerjaan. Ini artinya bahwa kepuasan kerja akan mengurangi ketidakkerasan karyawan dalam bekerja, meningkatkan jumlah kehadiran maupun kinerjanya.

Veithzal (2004:480) menyebutkan adanya kepuasan kerja akan dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Oleh sebab itu adanya perbedaan kepuasan kerja antar unit-unit organisasi akan dapat digunakan mendeteksi penyebab persoalan seperti kenapa terjadi penurunan produktivitas.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri,2005).

Menurut Hersey & Blanchard, kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan tingkat keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai & Basri, 2005).

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Sedangkan Bernardin (1998) mendefinisikan

kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Irawan (1995) kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau hasil dari suatu proses atau hasil kerja suatu organisasi. Hasil tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian kinerja dapat digolongkan menjadi tiga yaitu : kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja individu atau pegawai. Ketiga kriteria ini saling berhubungan satu dengan lainnya.

Sedangkan Rao (1992) mengemukakan bahwa hasil kerja atau kinerja yang dicapai seorang pegawai meliputi antara lain : tingkat pencapaian target, pengetahuan tentang pekerjaan, keterampilan merencanakan, keterampilan mengorganisasi, inisiatif, kreativitas, kejasama dalam kelompok dan pengembangan diri bawahan. Tingkat pencapaian target adalah besarnya hasil yang dicapai dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengetahuan tentang pekerjaan mencakup tentang pengertian, kebijakan, tehnik-tehnik dan prosedur yang berhubungan dengan bidang pekerjaan baik yang bersifat rutin maupun insidentil.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gibson,Ivancevich & Donnelly,1997). Konsep kinerja merujuk kepada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Graounlud,1992 seperti dikutip oleh Sangkala (2006), mendefinisikan kinerja sebagai "penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah". Wall *et al.* (1990), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan. Ia merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Penilaian Kinerja adalah upaya untuk mengetahui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Prawirosentono (1999) mengartikannya sebagai proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Sedangkan Cahyono (1996) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja/kinerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi.

Irawan (1997) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja pegawai sangat penting

bagi organisasi maupun bagi pegawai, penilaian kinerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala.

Menurut Barcal (2001) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*), pengkajian ulang kinerja (*performance review*), evaluasi kinerja (*performance evaluation*) adalah tiga istilah yang dapat menggantikan satu sama lain untuk mendeskripsikan pertemuan tahunan dimana manajer dan karyawan memperbincangkan kinerja karyawan, mendokumentasikan kemajuan (sukses maupun masalah), dan menerapkan pendekatan pemecahan masalah tertentu untuk mengatasi permasalahan yang terjadi saat ini maupun dimasa yang akan datang.

Manfaat penilaian kinerja menurut Siagian (1993) adalah untuk kepentingan seperti :

- Mendorong peningkatan prestasi kerja
- Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
- Untuk kepentingan mutasi pegawai
- Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan
- Membantu pegawai untuk menentukan rencana karirnya

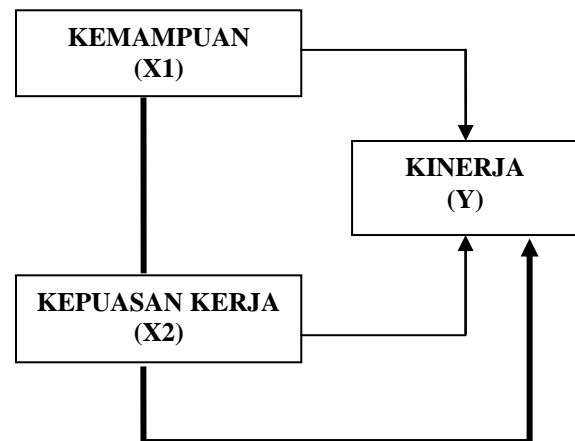
Menurut Gomes (2000) penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi dan penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Menurut Davis sebagaimana juga dikutip oleh Mangkunegara (2007:67) dan Darmawan (2007:95) menyebutkan bahwa kinerja individu ditentukan dua faktor salah satunya adalah kemampuan (*ability*) individu. Kemampuan dibentuk dari faktor pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh individu. Pengetahuan terkait dengan pemahaman akan konsep-konsep abstrak dan berkaitan dengan latar belakang pendidikan seseorang. Sementara keahlian maupun ketrampilan berhubungan dengan proses pembelajaran pada ketrampilan tertentu. Pengetahuan akan menentukan caracara seseorang dalam melakukan analisis dan mengambil keputusan. Sementara itu ketrampilan dan keahlian berkaitan dengan keahlian teknis, sehingga ketika ketrampilan dan keahlian semakin baik, maka tingkat kesalahan maupun kecepatan dalam melakukan sesuatu akan semakin baik.

Davis (dalam Mangkunegara, 2007:68) yaitu "...the favorableness or unfavorableness with wich employees view their work". Kepuasan yang tinggi sebagaimana diungkapkan dalam pengertian diatas, akan memberikan suatu pilihan untuk menyokong (*favorableness*) atau tidak menyokong (*unfavorableness*) pada pekerjaannya. Tentu saja pilihan tersebut akan mempengaruhi bagaimana

karyawan atau individu tersebut melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka konsep/kerangka pikir dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan model konseptual pada Gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 = Diduga bahwa variabel kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan.
- H_2 = Diduga *Variabel* kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja
- H_3 = Diduga *Variabel* kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu model penelitian yang mengharuskan akan adanya perhitungan angka-angka, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok Singarimbun (1989:3).

Untuk memudahkan justifikasi terhadap persepsi pegawai digunakan skala Likert 5 poin. Skala Likert adalah skala yang digunakan dalam kuesioner untuk mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan, kemudian responden menjawab pertanyaan sesuai dengan kode yang ada dalam kuesioner. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelita ini *Accidental Random Sampling*, pengambilan sampel secara acak terhadap responden yang paling mudah ditemui dan bersedia berpartisipasi dalam pengisian kuisioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 17.0 dengan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi dari variabel X1

b2 = Koefisien regresi dari variabel X2

X1 = Variabel Kemampuan Kerja

X2 = Variabel Kepuasan Kerja

e = Variabel lain yang tidak termasuk dalam model

Sebelum dilakukan pengujian dengan analisis regresi, data penelitian diuji dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolonieritas. Kemudian untuk pengujian hipotesis secara simultan menggunakan Uji F, dan untuk pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t. Sedangkan untuk menentukan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas menggunakan nilai *standrdized coefficient beta*.

Analisis Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mengikuti kaedah *product moment pearson* (Sutrisno Hadi, 1994) yaitu:

- Korelasi antar butir dengan faktor harus positif
- Peluang ralat p dari korelasi tersebut minimal 5%

Uji validitas dengan metode ini, merupakan uji validitas item, dasar kerjanya dengan komputasi korelasi antar setiap item dengan skor total tes sebagai kriteria validitasnya. Adapun hasil yang diperoleh dari uji validitas kuisioner yang dilakukan terhadap 32 responden seperti pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Ringkasan Hasil Tes Validitas Kuisioner

Variabel	Butir pertanyaan	r	p	Status
X1 Kemampuan Kerja	X1.1	0,860	0,000	Valid
	X1.2	0,876	0,000	Valid
	X1.3	0,885	0,000	Valid
X2 Kepuasan Kerja	X2.1	0,878	0,000	Valid
	X2.2	0,904	0,000	Valid
	X2.3	0,899	0,000	Valid
Y Kinerja	Y1.1	0,845	0,000	Valid
	Y1.2	0,878	0,000	Valid
	Y1.3	0,848	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

2. Uji Reliabilitas

Tekhnik uji releabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tekhnik analisis dengan menggunakan *Alpha Cronbach* untuk menunjukkan releabilitas, konsistensi internal dan homogenitas antar butir (item) dalam variabel yang diteliti. Langkah ujinya adalah dengan komputasi korelasi antar item, dengan nilai rata-rata korelasinya. Ghozali (2013: 48) mengemukakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 ringkasan test reliabilitas kuisioner berikut:

Tabel 2 Hasil Ringkasan Test Reabilitas Kuisioner

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Status
X1 Kemampuan	0.922	0,60	Reliabel
X2 Kepuasan	0.935	0,60	Reliabel
Y Kinerja	0.908	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa alpha yang distandardisasi untuk semua variabel X dan Y mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,6 dengan demikian maka item-item pertanyaan seluruhnya bisa dianggap reliabel dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 . Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kemampuan Kerja (X1)	.324	3.087	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	.324	3.087	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah.

4. Uji Autokorelasi

Untuk dapat mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *Durbin-Watson* (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

DW	Kesimpulan
Kurang dari 1,10	Ada Autokorelasi
1,10 dan 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 dan 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,46 dan 2,90	Tanpa Kesimpulan
Lebih dari 2,91	Ada Autore

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, maka dapat ditampilkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Nilai DW-hitung	Keputusan
1.502	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis yang dilakukan koefisien *Durbin-Watson* sebesar 1.502, maka keputusannya bahwa dalam model Regresi tidak ada Autokorelasi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Diagnosis adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Uji Gletsejer yaitu jika nilai signifikan $t > 0.05$ maka tidak dapat terjadi Heteroskedastisitas. Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keputusan
Kemampuan (X1)	2.959	0,006	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0.170	0,866	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang sudah diolah.

Pada hasil uji Heteroskedastisitas seperti pada tabel 5 diatas ternyata untuk semua variabel *independent* hasil regresi atas variabelnya diperoleh hasil yang lebih besar dari 0,05 sehingga keputusannya adalah bahwa dalam model tidak terjadi Heteroskedastisitas yang artinya analisis dapat dilanjutkan.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	b	Koefisien
Kemampuan (X1)	b1	.703
Kepuasan Kerja (X2)	b2	.038

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Dari tabel 6 diatas, maka persamaan Regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,851 + 0,703 X1 + 0,038 X2 + e$$

2. Uji F

Teknik uji F yang dipergunakan yaitu dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka keputusannya adalah H_0 dan H_a diterima. Dengan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan (k-1) (n-k) maka tabel untuk F (0,05) (4) (97) = 2,3092. Perbandingan antara F hitung dengan F tabel dapat dilihat dalam tabel 7.

Tabel 7 Hasil Perbandingan F Hitung dan F Tabel

F Hitung	F Tabel	Sig.
14.854	2,3092	0,000

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Dari tabel 7 diatas ternyata F hitung lebih besar (14.854) dari F tabel (2,3092), sehingga keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kelurahan Murung Kabupaten Murung Raya.

3. Uji t

Teknik uji T yang dilakukan yaitu dengan melihat nilai T signifikan pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Dalam penelitian ini α yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05). Keputusannya, jika nilai T signifikan < terhadap α maka H_0 akan ditolak dan menerima H_a .

Berikut disajikan hasil perhitungan T signifikan masing-masing variabel bebas (kinerja karyawan).

Tabel 8 Hasil Rangkuman Nilai T Signifikan

Variabel	Signifikan T	H_a diterima/ditolak
Kemampuan (X1)	2.959	Diterima
Kepuasan Kerja (X2)	.170	Diterima

Sumber: Data Primer yang sudah diolah.

Dari hasil rangkuman nilai T signifikan pada tabel 8 diatas terlihat bahwa, nilai signifikan T untuk $X1 = 0,006$, artinya $X1$ (*Kemampuan*) signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Jadi variabel $X1$ (*Kemampuan*) signifikan dalam mempengaruhi Y (Kinerja) atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan untuk Variabel $X2$ (*Kepuasan*) nilai signifikan T lebih besar dari 5% yaitu 0,866 . Jika menurut kaidahnya maka variabel $X2$ (*Kepuasan Kerja*) tidak signifikan dalam mempengaruhi Y (Kinerja). Variabel $X2$ (*Kepuasan Kerja*) baru signifikan pada $\alpha = 86,6\%$.

Sutrisno Hadi (1996) dalam penjelasannya mengenai kaidah uji hipotesis penelitian, jika hasil peluang ralat ($p < 0,15$ hasilnya dikategorikan cukup signifikan artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel $X2$ (*kepuasan*) cukup signifikan dalam mempengaruhi Y (*kinerja*).

Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa variabel variabel Kemampuan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan tingkat Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu. Artinya jika tingkat pengaruh kemampuan dan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh pegawai Kelurahan Puruk Cahu makin tinggi , maka mengakibatkan makin tinggi juga tingkat Kinerjanya.

Persamaan regresi yang didapat dari hasil analisis tersebut adalah:

$$Y = 0,851 + 0,703 X1 + 0,038 X2 + e$$

Untuk melihat dominasi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka bisa dilihat koefisien beta (koefisien regresi baku). Nilai koefisien regresi baku antar variabel bebas dapat dibandingkan, karena nilainya telah distandarisasi sehingga variabel bebas (Kemampuan dan Kepuasan Kerja) yang memiliki koefisien regresi baku yang lebih besar, berarti akan memberi pengaruh yang lebih besar pula pada variabel terikatnya.

Hasil pengolahan data penelitian ini, ternyata variabel bebas yang memiliki beta terbesar adalah variabel *Kemampuan Kerja* (X1) yaitu sebesar 0,703 (Lihat tabel 4.8). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja adalah variabel X1 yaitu dengan koefisien regresi baku sebesar 0,703. Hasil pembuktian hipotesa pertama (H1) yaitu keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya uji F terhadap persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa, secara bersama-sama ke dua variabel Kemampuan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya.

Implikasi hasil uji F bagi Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya adalah jika pegawai ingin meningkatkan tingkat kinerjanya maka perlu menekankan pada dua faktor tersebut yaitu berturut-turut Kemampuan dan Kepuasan Kerja Hal ini harus dilakukan secara terus menerus (*continues improvement*) dalam usaha untuk meningkatkan hasil kinerjanya.

Untuk mendukung keterangan diatas dapat juga kita lihat hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Regresi yaitu sebesar 0,506 atau 50.6%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebanyak 50.6% Tingkat Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya dijelaskan oleh variabel Kemampuan dan Kepuasan Kerjanya. Sedangkan sisanya sebesar 49.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel Kemampuan dan Kepuasan Kerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Diketahui bahwa variabel Kemampuan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. Variabel *Kemampuan* (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. Variabel *Kepuasan Kerja* (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai

Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. Variabel bebas yang memiliki beta terbesar adalah variabel *Kemampuan Kerja* (X1) yaitu sebesar 0,703 (Lihat tabel 4.8). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja adalah variabel X1 yaitu dengan koefisien regresi baku sebesar 0,703.

Untuk mengoptimalkan kinerjanya Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya dalam melaksanakan pekerjaannya dapat ditingkatkan melalui kemampuan yang memadai, karena jika dilihat dari tingkat keperluannya maka kemampuan pegawai sangat diperlukan dan diharuskan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk dapat meningkatkan kemampuan dan kepuasan kerja, maka pimpinan dan pegawai dapat melakukan usaha-usaha seperti pelatihan, diklat prajabatan sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, A.N., Hardjomidjojo, P. & Yassierli, (2013), "*Effect of working ability, working conditions, motivation and incentives on employee multidimensional performance*". *International Journal of Inovation, Management and Technology*, 4(6), p. 605-609.
- Ghozali, Imam H (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W., (2010), *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi – Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indriartono, N. & Bambang, S., (2002), *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Irawan, Prasetya (2006), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Ilmu – Ilmu Sosial*, Jakarta.
- Luhglatno, (2006), "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja". *Fokus Ekonomi*, 1(1), p. 1-12.
- Mathis, R.L. & Jaccson, J.H., (2002), *Management Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Kuncoro (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I Bandung : PT. Refika Adiatama.

- Rivai, Vethzal 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P., (2008), *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Edisi kedua belas ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., (2006), *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Saane, N.V., Sluiter, J.K., Varbeek, J.H.A.M. & Dresen, M.H.W.F., (2003), "*Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction-a systematic review*". *Occupational Medicine* p. 191- 200.
- Sudarmanto, R. Gunawan. (2005), *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan ke-20, Akfabeta Bandung.
- Siagian, Sondang P. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Zikmund. William G (2000). *Business Research Methods*. 6th ed USA : The Dryden Press.
- Veitzal, R., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.