

**ANALISIS PENGARUH PEMAHAMAN TUGAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Khairul Saleh

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

khairul.saleh@fe.sabur.ai.ac.id

Abstrak

Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Bandar Lampung merupakan organisasi pelayanan publik yang menuntut pegawainya bekerja secara profesional, maka pegawai harus memahami tugas kerja agar dapat menghasilkan kualitas pelayanan dan mencapai tujuan organisasi. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh pemahaman tugas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif, dengan melibatkan 40 orang pegawai sebagai responden. Hasil analisis kuantitatif diperoleh persamaan regresi $Y=11630 + 0,722X$ menunjukkan pemahaman tugas kerja pegawai tergolong baik (0,722), nilai $KP = 83 \%$ memberikan arti bahwa besarnya perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai yang diakibatkan adanya perubahan pemahaman pegawai tentang tugas kerja pegawai sebesar 83 %, hasil uji t (uji hipotesis) $t = 13,616$ hasil tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan pemahaman pegawai tentang tugas kerja. Hasil analisis kualitatif tanggapan responden terhadap pemahaman tugas kerja tergolong baik sebesar 77 %, tanggapan terhadap kinerja pegawai sebesar 74 %. Hasil penelitian menunjukkan pemahaman tugas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.

Kata kunci: Kinerja, Pemahaman, Pengaruh, Tugas.

PENDAHULUAN

Tugas kerja merupakan tanggung jawab pegawai yang harus dipahami agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, secara konsep kinerja Pegawai dipengaruhi dari dalam diri Pegawai dan lingkungan organisasi. Kinerja Pegawai pada organisasi lebih dipengaruhi pemahaman Pegawai tentang tugas kerja.

Selanjutnya Birokrasi merupakan instrumen untuk bekerjanya suatu Administrasi. dimana birokrasi bekerja berdasarkan pembagian kerja, hirarki kewenangan, impersonalitas hubungan, pengaturan perilaku, dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas kerja sebagai

penyelenggara administrasi pemerintahan.

Sebagai suatu organisasi modern, birokrasi pada dasarnya memiliki lima elemen dasar sebagai berikut : satu, *the strategic-apex*, atau pimpinan puncak yang bertanggung jawab penuh atas berjalannya roda organisasi; dua, *the middle-line*, pimpinan pelaksana yang bertugas menjembatani pimpinan puncak dengan bawahan; tiga, *the operating-core*, bawahan yang bertugas melaksanakan pekerjaan pokok yang berkaitan dengan pelayanan dan produk organisasi; empat, *the tecgnostructure*, atau kelompok ahli seperti analis yang bertanggung jawab bagi efektifnya bentuk-bentuk tertentu standarnisasi dalam organisasi; lima, *the support-staff*, atau staf pendukung yang ada pada unit, membantu menyediakan layanan tidak langsung bagi organisasi, (Mintzberg, 2000).

Bekerjanya birokrasi berdasarkan hirarki kewenangan memungkinkan terjadinya kontrol yang efektif dan kinerja yang positif. Apalagi

Jika kewenangan yang dimiliki oleh Pimpinan (*the strategic-apex*) didesentralisasikan kepada pimpinan pelaksana (*the middle-line*). Struktur yang telah didesentralisasikan tersebut memungkinkan terciptanya birokrasi profesional yang berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi dimana birokrasi menjadi bertanggung jawab dengan adanya kewenangan yang didelegasikan tersebut.

Namun jika aturan main tersebut diterapkan secara kaku (*rigid*) maka akan melahirkan birokrasi yang tidak profesional yang terefleksikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya (*rule – driven profesionalisme*) dan menjadi birokrasi tidak responsif dan inovatif. apabila birokrasi tidak terlalu terikat kepada petunjuk pelaksana dan aturan baku pelaksanaan tugas tapi lebih digerakkan oleh misi yang ingin dicapai oleh organisasi (*mission drive profesionalisme*) maka akan terwujud birokrasi yang profesional yang menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, inovatif dan mempunyai etos kerja tinggi (Tjokrowinoto, 2003).

Upaya meningkatkan pelayanan publik dapat berjalan dengan baik bila di dukung oleh sumberdaya yang baik pula. Untuk mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan pencapaian tujuan yang dapat menghasilkan kualitas pelayanan. Dalam memenuhi tujuan ini organisasi memerlukan pegawai - pegawai yang handal dan profesional.

Tugas-tugas pegawai ini cukup jelas karena secara teknis telah diatur oleh tugas pokok dan fungsi pegawai yang telah ditetapkan oleh perangkat peraturan organisasi. Para pegawai ini dapat bekerja dengan baik apabila telah memahami dan menjiwai tugas kerja yang dibebankan kepadanya.

Tugas kerja tersebut merupakan sistem dan kondisi yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung, yang pada dasarnya ikut mempengaruhi terbentuknya birokrat profesional yang handal serta respon terhadap dinamika perubahan dan aspirasi masyarakat. perubahan menuju model kerja yang positif dalam menjalankan roda pemerintahan dan menyelenggarakan pelayanan publik dibidang pendidikan.

Pegawai sebagai salah satu komponen

vital dalam organisasi yang memiliki peran penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan organisasi dalam pencapaian visi dan misi yang telah dirumuskan. agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik.

Dalam prakteknya, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung masih banyak yang belum melaksanakan tugas mereka dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung belum memahami dan menjiwai tugas kerja sebagai pegawai. Sehingga pada akhirnya mengakibatkan kinerja pegawai tidak optimal.

Mengingat kinerja ini tergantung pada individu pegawai, maka untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan perlu didukung oleh pegawai yang berkuwalitas. Pegawai di tuntut untuk memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, keseriusan dan kesungguhan dalam bekerja. Selain itu di tuntut pula untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif, agar dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan produktivitas kerja instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu pembinaan dan pemahaman terhadap tugas kerja perlu dilakukan secara sungguh-sungguh, terarah, dan terencana. Handoko mengemukakan bahwa pembinaan dan pemahaman pegawai adalah untuk menghindari diri pegawai dari keusangan dan agar melaksanakan pekerjaan lebih efektif (Handoko, 2002).

Memberikan pembinaan dan pelatihan kepada pegawai sangatlah penting, di mana masyarakat sudah sedemikian maju dan semakin kritis. Untuk menghadapinya tentunya di butuhkan pegawai yang pandai dibidangnya, yang dapat memenuhi tuntutan visi dan misi organisasi dan memuaskan keinginan masyarakat.

Peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan akan menunjukkan potensi pelayanan kemajuan publik dalam kapasitas yang lebih baik bagi pegawai, ini berarti dapat menjamin peningkatan profesional Pegawai itu sendiri, yang berarti pula dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai, faktor pemahaman yang dimiliki oleh pegawai akan tugas kerja (uraian tugas), diperkirakan merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. Pemahaman tentang tugas kerja yang dimiliki pegawai ini sangat penting karena tanpa ia memahami tugas kerja yang harus dijalani pegawai tidak dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi organisasi dan tuntutan masyarakat

Bila diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai suatu proses dari "input" hingga mencapai "output". Untuk mengatasi kurang optimalnya kinerja pegawai, banyak hal yang sudah dilakukan misalnya bagaimana kepegawaian melakukan pengawasan yang ketat terhadap para pegawai, namun hal ini belum menyelesaikan masalah yang sesungguhnya sehingga sering kurang berhasil dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan

material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik.

Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Snell dan Bohlander (2010) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2010). Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan

performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya, mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, manajemen performa, serta relasi antara karyawan.

Sedangkan menurut Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspekpek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, menurut Sutrisno (2011), manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Pengertian Pemahaman Pegawai

Pemahaman pada hakikatnya merupakan segenap apa saja yang kita ketahui tentang sesuatu obyek tertentu termasuk di dalamnya Ilmu Pengetahuan yang diperoleh manusia yang bersumber dari pendidikan formal, informal maupun pengalaman hidupnya dan interaksi antara sesama manusia serta gejala-gejala dan perubahan-perubahan yang terjadi dengan alam lingkungannya. Dari berbagai pengalaman manusia akhirnya memperoleh gambaran dalam pikiran yang merupakan pemahaman. Atau dengan kata lain pemahaman berpangkal pada pikiran atau kemampuan berpikir manusia.

Menurut Soekanto (2000), yang dimaksudkan dengan pemahaman adalah kesan dalam pikiran manusia sebagai hasil penggunaan panca indranya dan berbeda sekali dengan kepercayaan tahyul dan penerangan yang keliru.

Menurut Jujun. S. Suria Sumantri (2002), pemahaman mempunyai ciri khusus mengenai apa (ontology), bagaimana (epistemology) dan untuk apa (aksiologi). Dengan ada ketiga ciri ini dapat dibedakan berbagai jenis pemikiran manusia yang ada dimasyarakat. Pemahaman sebagai salah satu sumber penting bagi pembentukan perilaku melalui proses belajar. Belajar itu sendiri adalah suatu proses dari seseorang yang berusaha untuk memperoleh bentuk perubahan perilaku yang relatif menetap.

Pemahaman merupakan informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Dalam pengertian lain, pemahaman adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan inderawi. Pemahaman muncul ketika seseorang menggunakan indera atau akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya (Meliono, Irmayanti, 2007).

Pemahaman adalah kemampuan manusia seperti perasaan, pikiran, pengalaman, pengamatan, dan intuisi dan mampu mengabstraksikannya untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pemahaman baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya

pemahaman buruk akan menurunkan kinerja.

Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja (Performance Management) adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama (Armstrong, 2003).

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002), system manajemen kinerja berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2001).

Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik (Rue dan Byars) (Prawirosentono, 2001). Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah : "Hasil-hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Selanjutnya Mangkunegara (2000) menjelaskan beberapa indikator untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yaitu: 1) Prestasi kerja, 2) Rasa tanggungjawab, 3) Kesetiaan dan pengabdian, 4) Prakarsa, 5) Kejujuran, 6) Disiplin, 7) Kerjasama dan 8) Kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung terletak jalan Amir Hamsah No.223 Gotong Royong Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar

Lampung. Penelitian ini dilakukan bulan Februari sampai dengan April 2018.

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif menggunakan metode survey.dengan cara menyebarkan kuesioner pada subyek penelitian. Penelitian Survey adalah Penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosilogis maupun psikologis.

Data dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Data primer, yaitu yang diperoleh melalui studi lapangan (field research) dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan langsung oleh penulis pada objek penelitian.adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain.
 - a. Dokumentasi, yaitu data yang diperoleh pada objek penelitian
 - b. Observasi, yaitu data yang diperoleh dari pengamatan langsung pada objek penelitian.
 - c. Kuesioner, yaitu data yang diperoleh dari penyebaran angket yang berisikan pertanyaan – pertanyaan mengenai variabel yang akan diteliti.
2. Data skunder, yaitu pengumpulan data melalui literatur,tulisan – tulisan ilmiah atau studi kepustakaan (library research) yang ada hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi adalah keseluruhan objek atau keseluruhan individu yang akan diteliti.populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 296 orang. Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti secara sesungguhnya (Arikunto, 2006).

Menurut Arikunto (2006) Apabila populasinya lebih dari 100, maka dapat digunakan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10 – 15 % dari anggota populasi,tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Berdasarkan

pendapat tersebut maka sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling dengan mengambil sampel yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

Analisis kualitatif yaitu menganalisis data dengan menggunakan teori – teori yang berhubungan dengan permasalahan yaitu Pemahaman pegawai dan kinerja .untuk mengetahui kategori jawaban responden digunakan rumus interval (Ghozali,2001:454) sebagai berikut:

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

Keterangan :

- I = Interval Kelas
- NT = Nilai Tertinggi
- NR = Nilai Terendah
- K = Kategori

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).

Persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi X
- X = Pemahaman tugas kerja
- e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

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

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t hitung = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- b) Jika t hitung ≤ t tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Berdasarkan analisis secara kualitatif diperoleh suatu ringkasan hasil penelitian tentang pemahaman pegawai tentang tugas kerja yang diukur berdasarkan indikator, pengetahuan tentang visi dan misi, tugas kerja pegawai, efisiensi pekerjaan, memahami tujuan, sasaran program prioritas pekerjaan, mengerti arah kebijakan serta mampu melaksanakan pekerjaan dan memiliki strategi pelaksanaan tugas kerja menunjukkan skor capaian seluruhnya mendekati skor maksimal atau diatas rata-rata.

Artinya pemahaman pegawai tentang tugas kerja telah menunjukkan kriteria baik. Namun demikian terdapat satu indikator secara fakta memiliki skor capaian yang terkecil yaitu pemahaman pegawai tentang tugas kerja. Dengan demikian dapat diperoleh gambaran bahwa pegawai belum sepenuhnya mengerti dan memahami tugas-tugas kerja yang diberikan kepada mereka.

Sedangkan pada variabel kinerja pegawai yang diukur dengan indikator prestasi kerja, rasa tanggungjawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan secara kualitatif menunjukkan skor capaian seluruhnya mendekati skor maksimal atau diatas rata-rata. Artinya kinerja pegawai telah menunjukkan kriteria tinggi.

Namun demikian secara fakta terdapat beberapa indikator yang skor capaiannya terkecil yaitu prakarsa, kerjasama dan kepemimpinan. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan pegawai kurang memiliki ide-ide atau prakarsa, kurang melakukan kerjasama dan sifat kepemimpinan yang dimiliki pegawai.

Analisis Kuantitatif

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,630 + 0,722X$, dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi pemahaman tentang tugas kerja pertanda positif (0,722). Artinya jika pemahaman pegawai tentang tugas kerja dan ditingkatkan satu point kinerja akan meningkat sebesar 0,722.

Hasil tersebut berdasarkan fakta yang telah dibagikan, pemahaman pegawai tentang tugas kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah rata-rata 92% pegawai telah memiliki strategi pelaksanaan tugas kerja. Secara teknis juga didukung oleh pemberian kesempatan seluas-luasnya yang diberikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung kepada pegawai yaitu mendorong pegawai menerapkan berbagai strategi pelaksanaan tugas kerja. Salah satu bukti adalah pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal maupun informal yang secara nyata mampu meningkatkan kemampuan intelektual, pemahaman pegawai terhadap tugas yang diberikan sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya adalah menentukan besarnya perubahan (naik/turunnya) nilai variabel pemahaman tentang tugas kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung digunakan rumus Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi (R Square). Nilai KP = 83% memberikan arti bahwa besarnya perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai yang diakibatkan adanya perubahan pemahaman tentang tugas kerja pegawai sebesar 83%. selebihnya yaitu 17% berasal dari faktor - faktor lain tetapi tidak ditemukan dalam model ini.

Perhitungan tersebut, diketahui bahwa dengan menggunakan prediktor pemahaman pegawai tentang tugas kerja secara statistik menunjukkan tingkat pengaruh yang signifikan. Temuan tersebut dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan atau koefisien penentu sebesar 83%.

Hasil uji t menunjukkan hasil $t = 13,616$, ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkat melalui peningkatan pemahaman pegawai tentang tugas kerja masing - masing pegawai. Sesuai dengan hipotesis awal bahwa tugas kerja pegawai merupakan variabel yang

mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal tersebut juga dapat dilihat dari sikap positif pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada mereka yaitu tingginya pemahaman pegawai didukung oleh adanya strategi - strategi yang diterapkan pelaksanaan tugas - tugas kerjanya, diantaranya adalah masing-masing pegawai telah menginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugas dan menyusun bahan pemecahan masalahnya serta mempersiapkan dan mengolah bahan-bahan yang menjadi program kerja.

Berdasarkan uraian tersebut secara komprehensif pengaruh pemahaman pegawai tentang tugas kerja terhadap kinerja adalah semakin baik pemahaman pegawai tentang tugas kerja terhadap kinerja pegawai adalah semakin baik pemahaman pegawai dapat diprediksi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. akan mengalami peningkatan searah besarnya pemahaman dan pelaksanaan tugas kerja oleh pegawai.

Temuan hasil penelitian adalah, pemahaman tentang visi dan misi, tugas kerja pegawai, memahami tujuan, sasaran program prioritas pekerjaan, mengerti arah kebijakan serta mampu melaksanakan pekerjaan dan memiliki strategi pelaksanaan tugas kerja merupakan faktor dominan dalam peningkatan pemahaman pegawai tentang tugas kerja. faktor-faktor dominan tersebut telah dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung . Faktor dominan kinerja adalah kesetiaan dan pengabdian, kejujuran, rasa tanggung jawab, prestasi kerja dan disiplin. Faktor dominan berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja pada tingkat pelaksanaan. Faktor-faktor dominan tersebut telah membentuk manajemen kinerja dalam organisasi. Dengan demikian tujuan kinerja yang tinggi dapat dilaksanakan melalui optimalisasi faktor-faktor dominan tersebut.

Strategi penerapan manajemen pemahaman pegawai tentang tugas kerja untuk mencapai kinerja adalah pertama meningkatkan efisiensi pekerjaan melalui pengawasan dan evaluasi pekerjaan. Kedua, melanjutkan pengembangan pemahaman pegawai melalui pendidikan dan latihan profesi, dan ketiga memotivasi pegawai

agar berperilaku positif untuk menyelesaikan pekerjaan, serta menyampaikan gagasan/ide atau yang kritis, konstruktif, dan bermanfaat. Terakhir adalah mendorong pegawai agar menyelesaikan tugas bersama dengan orang lain secara kooperatif, membina keutuhan dan kekompakkan kelompok.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pemahaman pegawai tentang tugas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut :

1. Secara kuantitatif variabel pemahaman tentang tugas kerja menunjukkan pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan fungsi regresi sederhana $Y=11,630+0,722X$.
2. Secara kualitatif diskriptif variabel pemahaman tentang tugas kerja menunjukkan pegawai belum bekerja secara efektif dan efisien. Sedangkan disisi lain pegawai dalam bekerja telah memiliki strategi dalam pelaksanaan tugas kerjanya.
3. Secara diskriptif variabel kinerja menunjukkan pegawai dalam bekerja belum memiliki prakarsa, kerjasama, dan kepemimpinan. Disisi lain tingginya kinerja pegawai disebabkan adanya kesetiaan dan kejujuran dalam bekerja.

Saran

Memperhatikan besarnya pengaruh pemahaman tentang tugas kerja terhadap kinerja pegawai beberapa upaya yang perlu diperhatikan adalah :

1. Meningkatkan pemahaman tentang tugas kerja melalui pembinaan dan mendorong pegawai agar bekerja berdasarkan prinsip efektif dan efisien. Hal ini dapat dilakukan dengan diadakan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pelaksanaan tugas yaitu diklat prajabatan dan diklat teknis.

2. Mengupayakan peningkatan kinerja pegawai yaitu mendorong pegawai agar bekerja penuh dengan ide-ide dan prakarsa, melakukan kerjasama dengan teman sejawat agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, dan mendorong pegawai untuk memiliki sifat kepemimpinan dalam bekerja.
3. Mendorong pegawai agar meningkatkan dan memahami tugas kerja sebagai pegawai serta mengupayakan peningkatan kinerja yang optimal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 2003. *Performance Management*, Edisi 4. Clays, Ltd. St. Ives Ple. England.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*, Edisi Bahasa Indonesia. Sun. Jakarta.
- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami penelitian kualitatif*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Bloom, Benyamin.S. 1971. *Handbook On Formative and Summative Evaluation Of Student learning*. Mc Graw-Hill. Inc. New York.
- Hani, Handoko T. 2002. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jujun, S.Suria Sumantri. 2002. *Belajar dan pembelajaran*. Grasindo. Jakarta.
- Kumoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remadja Rosdakarya. Bandung.
- Mardalis. 1989. *Metode Penelitian. Suatu pendekatan Proposal*. PT Bumi aksara. Jakarta.
- Mathis, R.L dan Jackson JH. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Meliono, Irmayanti dkk. 2007. *MPKT Modul 1*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2000. *Sosiologi suatu pengantar*, Edisi Kelima. CV.Rajawali. Jakarta.

- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi, Edisi ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta. Bandung.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2003. Budaya Birokrasi dalam konteks Transpormasi Struktural : Antara Harapan dan Kenyataan. JKAP. Vol.01, No.01.