

## Analisis Pengaruh Kemampuan (*Ability*) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

Ratih Elvirawati<sup>1</sup>, KA.Rahman<sup>2</sup>, Mohamad Muspawi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Jambi, Kota Jambi

<sup>2</sup>Dosen Pascasarjana, Universitas Jambi, Kota Jambi

e-mail: [ratihelvirawati06@gmail.com](mailto:ratihelvirawati06@gmail.com), [karahman@unja.ac.id](mailto:karahman@unja.ac.id), [mohamad.muspawi@unja.ac.id](mailto:mohamad.muspawi@unja.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan (*Ability*) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Statistik Deskriptif dan Teknik Analisis Regresi sebagai Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis. Hasil perhitungan statistik deskriptif menemukan bahwa para pegawai telah melaksanakan Kinerja dengan baik, memiliki kemampuan yang baik. Hampir semua indikator dari variabel-variabel yang diteliti telah memenuhi persyaratan keterhandalan dan valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja memberikan kontribusi 73,4% terhadap Kinerja pegawai pada Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Kemampuan pegawai yang perlu untuk ditingkatkan adalah kemampuan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit serta kemampuan berfikir untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan, melalui keikutsertaan pegawai dalam berbagai kegiatan diklat yang ada. Untuk Kinerja pegawai yang perlu dibenahi adalah yang berkaitan dengan kemauan pegawai untuk bekerja melebihi target.

**Kata kunci:** Kemampuan Kerja, Kinerja.

### Abstract

*This research aims to knowing the Influence of Abilities. (Ability) in improving Performance. Employees in the Institutional Section of Facilities and. PKLK infrastructure of the Jambi Provincial Education Office. This study used Descriptive Statistical Analysis Techniques and Regression Analysis Techniques as a Data Analysis Method and. Test the Hypothesis. The results of descriptive statistical calculations found that the employees had carried out the Performance. well, have the ability. which is good. Almost all indicators of the variables studied have met the requirements of reliability and. valid. The results showed that Ability. work contributes 73.4% to Performance. employees in the Facilities Institutional Section and. PKLK infrastructure of the Jambi Provincial Education Office. Ability. employees who need to. enhanced is an ability. employees for. doing difficult work as well as ability. think to. doing various kinds of work, through the participation of employees in various existing training activities. To. Performance. Employees that need to be addressed are those related to the employee's willingness to. work beyond the target.*

**Keywords :** Ability, Performance.

### 1. Pendahuluan

Dewasa ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting di dalam suatu organisasi. Agar SDM tersebut dapat difungsikan secara optimal dalam suatu organisasi, maka perlu untuk dikelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi menunjukkan berhasil tidaknya proses manajemen sumber daya manusia sekaligus mengukur efektif tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak tolok ukur dari efektivitas suatu organisasi, namun satu diantara isu pokok tersebut yang banyak mendapatkan perhatian adalah masalah kinerja.

Dari aspek Organisasional, Kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi (perusahaan). Lingkup kajian Kinerja disini lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok fungsional perusahaan maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada (Munasef 1993). Namun, jika dilihat dari aspek individual, Kinerja lebih diartikan sebagai hasil kerja orang pada satu satuan waktu atau ukuran tertentu (Moenir, 1987).

Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan Kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan organisasi. Albanese (1978) mengatakan bahwa Untuk faktor yang mempengaruhi Kinerja yang bersumber dari pegawai itu sendiri salah satu diantaranya adalah kemampuan pegawai. Kemampuan pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Kemampuan tersebut dapat saja dilihat dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard (1986) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain: (1) kemampuan teknis (technical skill) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training, (2) kemampuan sosial (social skill) meliputi kemampuan dalam bekerja meliputi memotivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif, (3) kemampuan konseptual (conceptual skill) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Kemampuan-kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri. Dalam penelitian ini, kemampuan kerja diukur dengan indikator-indikator yaitu (1) tingkat pendidikan formal yang dimiliki, (2) pelatihan teknis yang pernah diikuti, (3) kemampuan menguasai pekerjaan, dan (4) petunjuk teknis pekerjaan.

Kemudian yang terakhir berkaitan dengan Kinerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk 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.

Menurut Hasibuan (2005) Kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan". Menurut Mathis dan Jackson (2001), menyatakan bahwa Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan atau pegawai, yaitu kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari pegawai adalah Kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor.

Namun, pegawai tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Flippo (1986) indikator pengukuran Kinerja dapat dilakukan melalui penilaian: (1) kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan; (3) ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran; (4) dan sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dharma (2003) pengukuran Kinerja mempertimbangkan; (1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan; (2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; dan. (3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan. Penelitian Neal dan Griffin (1999), menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan dan ketrampilan, motivasi dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi. Pengetahuan dan ketrampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap Kinerja kontekstual dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap Kinerja tugas daripada Kinerja konstektual. Dalam penelitian ini, indikator Kinerja yang

akan diteliti adalah (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, dan (4) semangat kerja sama.

Sebagai salah satu bagian dari Organisasi Pemerintah Daerah di Provinsi Jambi, Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang dalam ini diwakilkan oleh Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK mempunyai tugas membantu bidang dalam rangka melaksanakan tugas dalam bidang desentralisasi dan dekonsentrasi pendidikan meliputi kegiatan koordinasi dalam merumuskan kebijakan teknis, merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, melaksanakan, memantau, membina, mengevaluasi, menilai program pendidikan khusus layanan khusus meliputi peserta didik, satuan pendidikan, kurikulum, kesiswaan, kelembagaan, sarana dan prasarana pendidikan dan fasilitasi kegiatan yang bukan menjadi kewenangan pemerintah provinsi. Mengingat fungsi dan kegiatan pokok Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tersebut sejalan dengan Visi dan Misi yang diembannya, maka akan diimplementasikan atau dituangkan dalam dokumen yang bernama program kerja atau rencana kerja yang akan dilakukan oleh masing-masing seksi yang ada pada Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK tersebut. Baik tidaknya Kinerja atau pencapaian hasil tersebut tercermin dari seberapa jauh target program kerja tersebut direalisasikan, dan hal ini tentunya dapat dilihat dari Laporan Pelaksana Perkembangan Kegiatan (LPPK) Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Berdasarkan dari LPPK selama 2021 diperoleh data bahwa secara rata-rata pencapaian realisasi penyerapan anggaran pada semua program kegiatan di Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan adalah 91,70%. Menurut petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah yang dikeluarkan oleh Kementerian negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia melalui Deputi Bidang Akuntabilitas Aparatur tahun 2008 disebutkan bahwa jika penilaian masing komponen yang dinilai pada suatu institusi berada pada angka diatas 90%, maka Kinerja institusi tersebut dikategorikan tinggi. Tingginya Kinerja Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang tercermin dari meningkatnya rata-rata prosentase penyerapan anggaran pada hampir semua program kerja pada Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. hal tersebut tentunya sangat berkaitan erat sekali dengan beberapa faktor, terutama yang bersumber dari Individu pegawai itu sendiri. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan Kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Kemampuan kerja pegawai, karena tanpa kemampuan kerja yang baik, mustahil Kinerja seseorang akan dapat meningkat, dan ini tentunya berdampak pula pada Kinerja organisasi. Kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Dimana kemampuan kerja dapat ditunjang dari aspek pendidikan dan pelatihan.

Selama Tahun 2021, terlihat bahwa jumlah pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang berpendidikan SLTA sebanyak 5 orang, D3 sebanyak 2, S1 sebanyak 21 orang dan S2 sebanyak 5 orang. Melihat kenyataan tersebut dapatlah disebutkan bahwa dari aspek pendidikan formal ini, ternyata tingkat pendidikan pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi ini dianggap mampu untuk menopang kemampuan mereka dalam melakukan berbagai bentuk pekerjaan. Meskipun kemampuan pegawai dilihat dari tingkat pendidikan secara rata-rata sudah dapat digolongkan baik, namun pihak pimpinan Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi masih tetap memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengikuti kegiatan diklat terutama diklat teknis yang diselenggarakan oleh instansi-instansi terkait baik yang diselenggarakan didalam maupun diluar wilayah operasional Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melihat apa benar kemampuan kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Untuk itulah, maka dalam kesempatan ini penulis mencoba mengkaji tentang bagaimana kemampuan kerja, serta Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi serta bagaimana pengaruh kemampuan tersebut terhadap Kinerja mereka. Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson,1989). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan (Gibson,1989). Kemampuan

pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan (Hersey dan Blanchard 1996).

## 2. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang tercatat hingga bulan Desember tahun 2021 adalah sebanyak 31 orang. Mengingat jumlah populasi jumlahnya terbatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil semuanya untuk dijadikan sampel sebagai responden. Dengan demikian jumlah sampel yang diambil adalah 31 orang.

Dalam penelitian ini digunakan Teknik Statistik Deskriptif dan Teknik Analisis Regresi sebagai Teknik pengumpulan data. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yakni kemampuan, dan Kinerja pegawai serta menggambarkan profil/karakteristik para responden penelitian. Untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, peneliti menyusunnya dalam tabel distribusi frekwensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi untuk ketiga variabel yang diteliti.

Analisis Regresi analisa ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Dalam hal ini, teknik statistik yang digunakan adalah teknik Regresi Linier Berganda.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Variabel Kinerja

Dari angka rata-rata skor penilaian terhadap ke lima dimensi yang ada, terlihat pula bahwa dimensi yang memiliki skor penilaian yang relatif rendah dibandingkan dengan rata-rata skor penilaian terhadap dimensi yang lainnya adalah dimensi quantity dengan rata-rata skor penilaian sebesar 164. Relatif rendahnya rata-rata skor penilaian terhadap dimensi quantity ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi masih perlu terus dibenahi dan terus ditingkatkan dengan harapan akan dapat meningkatkan Kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, jika rata-rata skor penilaian terhadap dimensi quality ini dilihat per-item pernyataan yang diajukan justru respon terhadap kesanggupan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan diluar target memiliki skor penilaian lebih rendah dibandingkan dengan skor penilaian terhadap kemampuan pegawai untuk bekerja sesuai target. Artinya, jika dimensi ini akan dibenahi maka fokus perhatian sebaiknya diarahkan pada pembenahan terhadap pegawai terutama yang berkaitan dengan bagaimana agar pegawai memiliki kesanggupan untuk bekerja di luar target.

### Variabel Kemampuan

Dari angka rata-rata skor penilaian terhadap ke tiga dimensi yang ada, terlihat pula bahwa dimensi yang memiliki skor penilaian yang relatif rendah dibandingkan dengan rata-rata skor penilaian terhadap dimensi yang lainnya adalah dimensi pengetahuan dengan rata-rata skor penilaian sebesar 174,3. Relatif rendahnya rata-rata skor penilaian terhadap dimensi pengetahuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dari aspek pengetahuan ini masih perlu terus dibenahi dan terus ditingkatkan dengan harapan akan dapat meningkatkan Kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, jika rata-rata skor penilaian terhadap dimensi pengetahuan ini dilihat per item pernyataan yang diajukan justru

respon terhadap kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit memperoleh skor penilaian relative lebih rendah dibandingkan dua item pernyataan yang lainnya. Artinya, jika memang Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi akan membenahi kemampuan pegawai melalui aspek pengetahuan ini, maka yang perlu untuk dibenahi itu adalah bagaimana agar pegawai mampu untuk mengerjakan pekerjaan meskipun pekerjaan tersebut memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Pembinaan berikutnya diikuti dengan pembinaan dalam hal kemampuan untuk berfikir dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini cukup beralasan untuk diungkapkan mengingat skor penilaian terhadap hal tersebut memiliki skor penilaian paling rendah kedua dengan skor penilaian sebesar 174.

### **Pengaruh Kemampuan Pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**

Nilai konstanta sebesar -0,443 menyatakan bahwa jika variabel independent yang dalam hal ini adalah kemampuan kerja dianggap konstan, maka rata-rata Kinerja Pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah sebesar -0,443. Koeffisien regresi X1 (kemampuan kerja) sebesar 0.378 menyatakan bahwa setiap kenaikan skor variabel kemampuan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan skor Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebesar 0.378 satuan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 56,479 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F table yang diperoleh ketika menggunakan alpha 0.05 dan derajat bebas pembilang (k) sebesar 2 dan derajat bebas penyebut sebesar 42 adalah sebesar 3,22. Sesuai dengan ketentuan sebelumnya bahwa jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F table dapat diambil keputusan bahwa Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ). menerima Hipotesis alternatif berarti menerima ketentuan yang mengatakan bahwa ada Pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Artinya, kita menolak  $H_0$  (hipotesis nol) yang mengatakan bahwa tidak ada Pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Keputusan ini diperkuat lagi dengan nilai probabilita dari hasil perhitungan sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Ketentuan yang berlaku adalah jika nilai probabilita lebih kecil dari nilai alpha 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dikatakan signifikan. Jadi secara keseluruhan dapatlah diambil keputusan bahwa secara bersama-sama variable kemampuan kerja mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

### **Pengujian Pengaruh parsial kemampuan terhadap Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**

Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa untuk variable kemampuan kerja ( $X_1$ ) ternyata dengan angka t hitung sebesar 3,311 yang jauh lebih besar dari angka t tabel 2,32 dan angka signifikansi sebesar 0,002 yang jauh lebih kecil dari angka level of significancy 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable kemampuan kerja ini mempunyai Pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, dengan besarnya Pengaruh adalah sebesar 37,8%. Artinya jika kemampuan kerja berubah satu satuan akan berakibat pada berubahnya Kinerja organisasi sebesar 0,378. Disamping itu, pada out put SPSS 17 pada bagian statistik deskriptif ditunjukkan nilai standard deviasi dari Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLK Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah sebesar 0,799 yang jauh lebih besar

dari standard error of estimate yang hanya sebesar 0,422. Karena itu, model regresi yang dikembangkan disini cukup baik dalam bertindak sebagai prediktor Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLKDinas Pendidikan Provinsi Jambi. Dengan kata lain, variabel independent tersebut merupakan variabel yang sudah cukup untuk digunakan dalam menjelaskan dan meramalkan mengenai Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLKDinas Pendidikan Provinsi Jambi.

#### **4. Simpulan dan Saran**

##### **Simpulan**

Dari Uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLKDinas Pendidikan Provinsi Jambi dikategorikan tinggi. Mengingat Kinerja pegawai tersebut diukur melalui dimensi quality, quantity, timeliness, cost effectiveness dan Interpersonal Impact, maka dari hasil analisis deskriptif yang dilakukan ternyata dari ke 5 (lima) dimensi yang diukur tersebut ternyata dimensi interpersonal Impact dikategorikan sangat tinggi, sedangkan lainnya hanya dikategorikan tinggi. Jika penilaian tersebut dilihat dari pernyataan yang diajukan, justru pernyataan yang berkaitan dengan bekerja melebihi target (K4) serta pemanfaatan waktu tersisa (K6) yang dinilai paling rendah.

Kemampuan kerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLKDinas Pendidikan Provinsi Jambi dikategorikan tinggi. Karena kemampuan kerja pegawai tersebut diukur melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap mental maka dari hasil analisis deskriptif yang dilakukan ternyata dari ke 3 (tiga) dimensi yang diukur tersebut kesemuanya dikategorikan tinggi, artinya kemampuan kerja tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan. Jika penilaian tersebut dilihat dari pernyataan yang diajukan, justru pernyataan yang menyangkut tentang rasa percaya diri (KMP17) mendapatkan skor penilaian paling tinggi dengan skor nilai 184. Sedangkan skor penilaian yang paling rendah adalah yang berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit (KMP12).

Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLKDinas Pendidikan Provinsi Jambi. Hal ini memberikan makna bahwa tingginya Kinerja Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLKDinas Pendidikan Provinsi Jambi ditentukan oleh tingginya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

##### **Saran Akademis**

Mengingat kontribusi kemampuan kerja pegawai terhadap Kinerja hanya mencapai angka 73,4% saja, tentunya bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini perlu memasukkan lagi variabel lain yang dirasa berperan dalam meningkatkan Kinerja yang kebetulan dalam penelitian ini tidak dimasukkan ke dalam model.

##### **Saran Operasional**

Dari kemampuan kerja pegawai Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana PKLKDinas Pendidikan Provinsi Jambi, mengingat semua aspek yang dinilai, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan dan sikap mental kesemuanya dikategorikan tinggi, maka perlu untuk dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan. Namun Untuk aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit serta kemampuan berfikir untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan perlu untuk terus ditingkatkan. Cara yang mungkin perlu kita lakukan adalah perlunya meningkatkan pengetahuan pegawai melalui keikutsertaan pegawai dalam berbagai kegiatan diklat yang ada. Dan tentunya hal ini perlu didukung komitmen pimpinan yang mungkin dapat diimplementasikan dalam bentuk penyediaan anggaran diklat yang jumlahnya relatif besar.

Dari aspek Kinerja pegawai, ternyata hal yang perlu dibenahi adalah yang berkaitan dengan kemauan pegawai untuk bekerja melebihi target. Untuk mengatasi hal tersebut mungkin tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada para pegawainya melalui pemberian kompensasi, baik kompensasi finansil seperti pemberian gaji, insentif dan bonus yang disesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan pegawai maupun kompensasi non finansial seperti

pemberian tanggung jawab , perhatian dari pimpinan, serta pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi.

#### **Daftar Pustaka**

- Albanese Robert. 1978. *Managing : Toward Accountability for Performance*. Homewood, Illionis: Richard D. Irwi, Inc.
- Dharma Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Flippo Edwin B. 1986. *Personal Manager*. USA: McGraw Hill Inc.
- Gibson J.L., J.M Ivanicevich dan J. Donnelly. 1989. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hersey Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis L. Robert dan H. John Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi Dalam Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Munasef. 1993. *Menejemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Neal A dan M.A. Griffin. 1999. "Developing a Model Individual Performance for Human Resource Management". *Asia Pasific Journal*.