

# FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PENGAIRAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL DINAS PEKERJAAN UMUM KARANGANYAR

**Sugimin**

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar

**Suharno**

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the significance of the influence of leadership, supervision, and job satisfaction on employee performance in the field of Water and Energy and Mineral Resources Department of Public Works Karanganyar. The population is the staff of the Water Sector and Energy and Mineral Resources Department of Public Works Karanganyar by 55 people. The results show there is a significant effect of leadership on employee performance, (2) there is no significant effect of surveillance, to employee performance, (3) there is no significant effect of job satisfaction on employee performance. (4) the independent variable (leadership, supervision and job satisfaction) variables contributing influence on employee performance by 12,4 percent.*

**Keywords:** *Leadership, Supervision, Job Satisfaction, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Era reformasi yang telah berjalan sejak beberapa tahun yang lalu, membawa angin segar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Bangsa Indonesia telah bertekad untuk mewujudkan suatu kehidupan yang baru dengan membangun dan menciptakan masyarakat yang madani yaitu masyarakat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, profesionalisme, demokratis, partisipatif, transparan, akuntabel dan mandiri serta mampu bersaing dengan bangsa yang lain. Sebagai Negara Kesatuan, Negara Indonesia menganut sistem desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 ayat 5 menyebutkan: Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masya-

rakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu tujuan pemberian otonomi adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan mendorong tumbuhnya prakarsa pemerintah, masyarakat dan swasta, sehingga daerah akan mampu mandiri, dan mampu berkompetisi secara sehat. Pemerintah daerah memiliki kewenangan yang harus dilaksanakan secara bertanggungjawab, dan profesional dengan memanfaatkan seluruh sumberdaya secara transparan, efektif dan efisien.

Pemerintah daerah harus mampu mengatur strategi pembangunan daerahnya. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 120 ayat (1) menyebutkan sebagai berikut: Perangkat Daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan. Selanjutnya dalam pasal 124 ayat (1) menyebutkan: Dinas daerah merupakan unsur pelaksana teknis daerah. Berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pe-

merintahan Daerah yang memberikan kewenangan otonomi kepada daerah, maka terjadi perubahan diberbagai sektor, khususnya perubahan struktur organisasi bagi dinas-dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Undang-undang tersebut dijadikan dasar dalam rangka pembuatan suatu Peraturan Daerah, salah satunya yaitu dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan Pasal 15 Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar, Dinas Pekerjaan Umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pekerjaan umum yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Susunan organisasi Dinas Pekerjaan Umum terdiri dari Kepala Dinas dan dibantu oleh Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Bina Teknik, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral, Unit Pelaksana Teknis dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral merupakan salah satu Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas di bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral dan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas di bidang pekerjaan umum khususnya pengairan dan energi sumberdaya mineral, dalam menyelenggarakan tugas tersebut Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang pengairan dan energi sumberdaya mineral. Tugas pokok dan fungsi yang sangat penting dan strategis tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mendapat perhatian.

Setiap pegawai termasuk Staf di lingkungan Bidang Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pe-

kerjaan Umum Kabupaten Karanganyar dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan suatu hal yang dapat diukur. Pengukuran kinerja bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan dari sistem yang berjalan pada Bidang Perencanaan dan Bina Teknik Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya yaitu kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja. Di samping faktor-faktor lainnya. Sementara berdasarkan pengamatan dan informasi dari beberapa staf bahwa unsur pimpinan di lingkungan Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar masih cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang kurang tepat antara lain tidak mau menerima kritik dan saran dari staf, tidak mau tau permasalahan yang dihadapi oleh staf, dan kurang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Pimpinan di lingkungan Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral juga dituntut untuk melakukan pengawasan kepada stafnya. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajer yang perlu diusahakan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Tujuan pengawasan yaitu untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, kesalahan, kegagalan, dan hambatan-hambatan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan informasi dari beberapa staf yang peneliti temui pada saat penelitian pendahuluan, bahwa unsur pimpinan telah melakukan pengawasan, namun belum memperhatikan prinsip-prinsip pengawasan yang efektif.

Pengawasan yang dilakukan justru menimbulkan sikap pegawai yang kaku dan cenderung merasa kurang senang atas perlakuan pengawas, di samping itu adanya sikap yang kurang puas dari pe-

gawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Di sisi lain, setiap karyawan memerlukan adanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang memandang terhadap hasil pekerjaannya.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar, kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar pada saat ini belum maksimal, misalnya adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu dalam perencanaan, dan kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan spesifikasi teknik yang ditentukan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini untuk memberikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Karanganyar terutama dalam rangka pengambilan kebijakan terhadap pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini yaitu adanya masalah yang perlu diteliti dan Dinas Instansi yang berwenang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Menurut Sugiyono (2005: 90) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai di lingkungan Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan

Umum Kabupaten Karanganyar sebanyak 55 orang. Mengingat populasi relatif kecil maka seluruh populasi dijadikan objek penelitian atau sensus Hal ini sesuai pendapat Suharsimi Arikunto (2001: 120) yang mengatakan: "Apabila jumlah sampel kurang dari 100 (seratus) maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan objek penelitian".

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2005: 39) Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_3$ ). Masih menurut Sugiyono (2005: 40) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

Sumber Data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa tanggapan melalui kuisioner tentang kepemimpinan, pengawasan, kepuasan kerja pegawai, dan kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder tersebut biasanya telah tersedia pada lembaga di tempat penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data pegawai yang diperoleh dari Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar melalui studi dokumentasi.

Jenis Data yang dipergunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang tidak berujud angka. Dalam penelitian ini data kualitatif berupa tanggapan responden tentang kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan

kerja pegawai, serta tanggapan responden tentang kinerja. Untuk memudahkan dalam analisis data, maka data kualitatif dikonversikan ke data kuantitatif dengan pedoman skor skala Likert. Data kuantitatif yaitu data yang berujud angka. Dalam penelitian ini, data kuantitatif berupa jumlah pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar sebanyak 55 orang.

Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu suatu metode penelitian berupa sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diberikaan kepada objek yang diteliti dan dijawab secara tertulis pula. Peneliti memberikan lembaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh jawaban dari responden, setelah itu kuesioner dikumpulkan selanjutnya diteliti, dianalisis dan ditabulasikan. Sebelum dianalisis instrumen penelitian dalam penelitian ini dilakukan uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini untuk mengetahui apakah pertanyaan dapat mengungkapkan apa yang seharusnya diukur, dan kuesioner terpercaya.

- Uji Validitas

Instrumen yang valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Uji validitas digunakan *korelasi Pearson* yang dikenal dengan *product moment* (Suharsimi Arikunto, 2006: 170).

- Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang sama, selama objek yang diukur tidak berubah.

Sebelum data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, sebelumnya harus sudah lolos uji asumsi klasik yang terdiri dari:

- Uji *Multikolonieritas*

Uji *multikolonieritas* bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Imam Ghozali, 2005: 92).

- Uji Autokorelasi

Uji *autokorelasi* untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 (Sugiyono, 2005: 104).

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2005: 106).

- Uji Normalitas

Uji Normalitas menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. (Sugiyono, 2005: 110).

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kemudian uji t yang tujuannya untuk menguji koefisien regresi dari variabel independen secara individual, dilanjutkan dengan uji F yang dimaksudkan untuk menguji ketepatan model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji yang terakhir adalah uji R<sup>2</sup> (Uji Koefisien Determinasi), uji ini untuk menganalisis sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL ANALISIS

### Gambaran Responden

Pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 55 orang dengan Pangkat dan Golongan/Ruang Responden seperti tabl 1 berikut:

Memperhatikan tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa presentase tertinggi yaitu responden yang menduduki pangkat Penata Muda golongan ruang (III/a) sebanyak 29,1%. Kemudian responden yang

Tabel 1  
Karakteristik Responden Berdasarkan  
Pangkat dan Golongan/Ruang

| No     | Pangkat            | Golongan/<br>Ruang | Jumlah<br>(orang) | Persentase<br>(%) |
|--------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| 1      | Penata Tk I        | III/d              | 1                 | 1,8               |
| 2      | Penata             | III/c              | 2                 | 3,6               |
| 3      | Penata Muda Tk.I   | III/b              | 5                 | 9,1               |
| 4      | Penata Muda        | III/a              | 16                | 29,1              |
| 5      | Pengatur Tk.I      | II/d               | 2                 | 3,6               |
| 6      | Pengatur           | II/c               | 8                 | 14,5              |
| 7      | Pengatur Muda Tk.I | II/b               | 3                 | 5,5               |
| 8      | Pengatur Muda      | II/a               | 7                 | 12,7              |
| 9      | Juru Tk.I          | I/d                | -                 | -                 |
| 10     | Juru               | I/c                | 4                 | 7,2               |
| 11     | Juru muda Tk.I     | I/b                | -                 | -                 |
| 12     | Juru muda          | I/a                | 1                 | 1,8               |
| 13     | Honorar/Kontrak    | -                  | 6                 | 10,9              |
| Jumlah |                    | 55                 | 100               |                   |

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| <i>N of<br/>Items</i> | Variabel       | <i>Cronbach's<br/>Alpha</i> | Nilai kritis | Kesimpulan |
|-----------------------|----------------|-----------------------------|--------------|------------|
| 9                     | Kepemimpinan   | 0,723                       | 0,60         | Reliabel   |
| 10                    | Pengawasan     | 0,871                       | 0,60         | Reliabel   |
| 16                    | Kepuasan kerja | 0,878                       | 0,60         | Reliabel   |
| 20                    | Kinerja        | 0,950                       | 0,60         | Reliabel   |

Sumber: Data primer diolah

menduduki pangkat Pengatur (II/c) sebanyak 14,5%. Sedangkan responden yang menduduki pangkat Pengatur Muda (II/a) 12,7%.

## Uji Instrumen Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas

- Instrumen variabel kepemimpinan (12 item) terdapat 3 item yang tidak valid, kemudian ketiga item yang tidak valid tersebut didrop dan tidak disertakan dalam analisis berikutnya.
- Instrumen variabel pengawasan (10 item) semuanya valid.
- Instrumen variabel kepuasan kerja (16 item) semua valid
- Instrumen variabel kinerja (20 item) semuanya valid.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ke empat instrumen yaitu variabel kepemimpinan, pengawasan, kepuasan kerja, dan kinerja menunjukkan hasil yang reliabel sebagaimana tersebut dalam tabel 2 di atas:

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji *Multikolinearitas*

Hasil *output* perhitungan *Collinearity Statistic* menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,962, pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,152 dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,150. Dari nilai *tolerance* ketiga variabel bebas tersebut > 0.10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk  $X_1$

sebesar 1,040  $X_2$  sebesar 6,584 dan  $X_3$  sebesar 6,656. Ketiganya ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) nilai VIFnya < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam model regresi, berarti lolos uji *multikolinearitas*.

## 2. Uji Autokorelasi

Hasil *output* perhitungan uji *autokorelasi* menggunakan *Run Test* dengan menunjukkan hasil tidak signifikan sebesar 0,666 > 0,05. Berarti antar residual tidak terdapat hubungan korelasi berarti lolos uji *autokorelasi*.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil *output* perhitungan uji *heteroskedastisitas* menggunakan uji *Glejser* menunjukkan *p value* kepemimpinan sebesar 0,071, pengawasan sebesar 0,533 dan kepuasan kerja 0,675. Semua data tersebut > 0,05. Dengan demikian berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi *heteroskedastisitas* antar residual, artinya lolos uji *heteroskedastisitas*.

## 4. Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan 0,51 > 0,05.

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

kut:

$a =$  Konstanta sebesar 55,875.

$b_1 =$  Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,717 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

$b_2 =$  Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar -0,141 artinya pengawasan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

$b_3 =$  Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,014 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang dominan dibandingkan koefisien regresi variabel pengawasan dan variabel kepuasan kerja, yaitu 0,717.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda

$$Y = 55,875 + 0,717X_1 - 0,141X_2 + 0,014X_3$$

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t

Tabel 3  
Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 55.875                      | 14.110     |                           | 3.960 | .000 |
|       | X1         | .717                        | .227       | .410                      | 3.156 | .003 |
|       | X2         | -.141                       | .698       | -.066                     | -.203 | .840 |
|       | X3         | .014                        | .441       | .010                      | .031  | .976 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Uji t melalui bantuan program SPSS 12,0 for windows menunjukkan bahwa:

- a. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. *P value* sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar, terbukti, (terdukung oleh hasil analisis).
- b. Variabel pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. *P value* sebesar  $0,840 > 0,05$ . Hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan, terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan

Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar, tidak terbukti, (tidak terdukung oleh hasil analisis).

- c. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. *P value* sebesar  $0,976 > 0,05$ . Hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar, tidak terbukti, (tidak terdukung oleh hasil analisis).

## 2. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan *p value*  $0,021 < 0,05$  berarti signifikan. Dengan demikian model yang digunakan dalam penelitian ini tepat. Lihat tabel hasil uji F pada tabel 4 berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 659.428        | 3  | 219.809     | 3.543 | .021 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 3164.209       | 51 | 62.043      |       |                   |
|       | Total      | 3823.636       | 54 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

## 3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .415 <sup>a</sup> | .172     | .124              | 7.87676                    |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer diolah

Hasil *output* uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,124 artinya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar) sebesar 12,4% dan sisanya 87,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis misalnya budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda maupun analisis deskriptif diperoleh hasil sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai positif. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar Hasil analisis deskriptif menunjukkan sebagai berikut:

- Pimpinan memiliki kemampuan mengarahkan stafnya.
- Pimpinan memiliki kemampuan membimbing staf.
- Pimpinan memiliki kemampuan mempengaruhi stafnya
- Pimpinan sudah membuat program
- Koordinasi antar pimpinan telah berjalan
- Pembagian tugas kepada staf sudah berjalan dengan baik.
- Sebagian besar staf yang melakukan kesalahan diberikan bimbingan.
- Perilaku pimpinan menunjukkan keteladanan.
- Pimpinan memiliki rasa tanggung jawab.
- 

### 2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear ber-

ganda menunjukkan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai negatif. Dan melalui uji t diperoleh hasil bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan antara lain sebagai berikut:

- Pengawasan terlalu sering dilakukan ternyata justru berdampak kurang baik terhadap kinerja staf. Hal ini kemungkinan staf merasa kurang bebas dan merasa dikejar-kejar oleh waktu, mereka kurang teliti terhadap hasil kerjanya. Pada akhirnya hasil kerjanya tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
- Pengawasan dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan, pada saat kegiatan sedang berjalan maupun sesudah kegiatan dilaksanakan. Hal ini juga mengandung arti bahwa pengawasan terlalu sering dilakukan yang akibatnya membuat staf merasa risi, grogi dan ketakutan.
- Pengawasan yang dilakukan kadang-kadang tidak objektif. Pengawasan yang tidak objektif membuat staf merasa diperlakukan secara tidak adil, akhirnya staf kurang semangat dalam melaksanakan tugas.
- Pengawasan yang dilakukan kadang-kadang tidak memperhatikan aliran kerja organisasi. Pengawasan yang tidak memperhatikan aliran kerja organisasi mengakibatkan staf kurang memperdulikan kehendak pengawas. Saran dan petunjuk pengawas cenderung diabaikan.
- Pengawasan yang dilakukan kadang-kadang tidak sesuai tujuan. Pengawasan yang tidak sesuai dengan tujuan mengakibatkan keaburan indikator penilaian.
- Pengawasan yang dilakukan kadang-kadang tidak membandingkan rencana dan hasil kerja. Pengawasan yang tidak membandingkan antara



rencana kerja dan hasil kerja membingungkan staf karena indikator penilaian kinerja tidak jelas.

- Pengawasan yang dilakukan kadang-kadang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengawasan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku berakibat pada ketidak patuhan aatau ketidak disiplin staf.

Selain itu, kondisi senyatanya di lapangan menunjukkan bahwa pegawai atau staf yang diawasi memiliki usia yang lebih tua dan masa kerjanya ada yang lebih lama dibandingkan pengawasnya. Namun latar belakang pendidikan kepangkatan dan jabatan lebih rendah dari pengawas. Pengawas memiliki jenjang pendidikan dan kepangkatan yang lebih tinggi, namun karena usia pengawas jauh lebih muda dan belum memiliki masa kerjanya yang tinggi, maka staf yang usia dan masa kerjanya lebih tinggi kurang memberikan respon yang positif.

Di samping hal-hal tersebut di atas, masih ada pengawas yang kurang menghargai pengalaman kerja lapangan yang dimiliki staf. Sementara pengetahuan dan keterampilan pengawas kurang memahami masalah lapangan. Dengan demikian mengakibatkan hasil pengawasan tidak sesuai sasaran dan tujuan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja positif. Berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan antara lain sebagai berikut.

- Ada responden yang merasa pimpinan tidak memperhatikan fasilitas kesehatan, tunjangan kematian dan tunjangan hari tua.
- Ada responden yang merasa tidak dilibatkan dalam proses pengam-

bilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

- Ada responden yang mengatakan hampir tidak pernah ada pendelegasian tugas kepada staf.
- Ada responden yang menyatakan tidak puas terhadap hasil kerja.
- Ada responden yang menyatakan ruang kerjanya yang tidak bersih dan tidak rapi.
- Ada responden yang tidak puas terhadap pengaturan ventilasi udara dalam ruang kerjanya.
- Ada responden yang menyatakan cahaya di ruang kerja tidak terang.
- Ada responden yang menyatakan peralatan yang tidak menunjang bagi tugas-tugasnya.
- Ada responden yang menyatakan tidak saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan.
- Ada responden yang merasa DPU kabupaten Karanganyar kurang memperhatikan kesejahteraan.

### **4. Uji Kesesuaian Tanda**

#### **a. Kepemimpinan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai teori yang dikemukakan para ahli antara lain: RA Argawal dalam Sukanto Reksohadiprojo (1999:167), Ralf M. Stogdill dalam Yayat Hayati Djatmiko (2005: 47), Supardi dan Syaiful Anwar (2004: 66 dan 75), Stephen P. Robbins dalam Benyamin Molan (2006: 432), dan Soetarto dalam Alex S Nitisemito, 1998: 199).

#### **b. Pengawasan**

Hasil penelitian ini membuktikan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai negatif. Hasil analisis melalui uji t menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpe-

ngaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli antara lain: Sudibyo Triatmodjo (2000: 5 dan 8) T. Hani Handoko (1999: 373) (Ibnu Syamsi, 2002: 110).

### c. Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli antara lain: Blum dalam Redy Sarwanto (2006: 6), Moh. As'ad (2001: 32 dan 104), T Hani Handoko, (1999: 193), Robbins dalam Benyamin Molan, 2006: 104), dan Gimler, 1991: 17).

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini berbeda atau tidak sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan Sri Suyanti (2008), namun mendukung hasil penelitian yang dilakukan Bambang Sukarjo (2008), dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan Maryanto (2009), juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Widarbo Basuki (2009). Dan mendukung hasil penelitian Didik Harjanto (2006).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai bidang

Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar terbukti. (terdukung oleh hasil analisis)

2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan secara parsial terhadap kinerja staf bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan, secara parsial terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar tidak terbukti.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar tidak terbukti kebenarannya.
4. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja. Hal ini karena variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan koefisien regresi variabel pengawasan dan variabel kepuasan kerja. Hipotesis 4 yang menyatakan variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan pengawasan tidak terbukti kebenarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 1998, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Andi Malarangeng, 2001, *Otonomi Daerah Perspektif, Teoritis dan Praktis*, Bi-graf Publishing, Yogyakarta.

- Arifin Abdulrahman, 1997, *Teori Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Bharata, Jakarta.
- Djarwanto, 1996, *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Liberty, Yogyakarta.
- Gibson James, Ivancevich dan James H Donnely JR, 1999, *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*, Jilid 1, (Terjemahan Ninuk Hadasni), Bina Aksara, Jakarta.
- Gimler, 1991, *Human Recource Management The Fast Track Serries*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Henry Simamora, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Ibnu Syamsi, 2002, *Pokok-Pokok Organisasi Dan Manajemen*, Bina Aksara, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2004, *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta.
- J. Suprihanto, 2000, *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2002, *Manajemen S.D.M*, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro, Salemba Empat, Jakarta.
- Moh. As'ad, 2001, *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta.
- Miner, John B, 1998, *Organizational Behaviour Performance Productivit*, 5<sup>th</sup> Edition Random House. Inc, New York.
- Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 2 Tahun 2009 Tentang *Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar*, Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Robbins Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Pertama, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudibyo Triatmodjo, 2000, *Sistem Pengawasan*; LAN, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sukanto Reksohadiprojo, 1999, *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur, dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta.
- Supardi dan Syaiful Anwar, 2004, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, UII Press Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono, 1999, *Manajemen S.D.M Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- T Hani Handoko, 1999, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Yayat Hayati Djatmiko, 2005, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung.