

Volume 9 No.2 Agustus 2010

ISSN : 0216-4744

Juriad

Jurnal Ilmu Administrasi

**PENGARUH PRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM KALIMANTAN SELATAN**

Hairul

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA
KARYAWAN PDAM DI KABUPATEN TANAH BUMBU**

Sulastini

**KINERJA PELAYANAN KARYAWAN RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH H.BADARUDDIN TANJUNG**

M. Sayuti Enggok

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA MODAL INTELEKTUAL**

Budi Artinah

**ANALISIS PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA STRUKTUR ORGANISASI
(DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BALANGAN)**

Jajang Herliadi

**ANALISIS MARKETING MIX YANG MEMPENGARUHI TERHADAP
KEPUTUSAN MEMBELI KECAP MEREK ABC DI BANJARMASIN TENGAH**

Lydia Goenadhi

**ANALISIS PERBANDINGAN TINGKAT PENDAPATAN PEDAGANG
SAYUR KELILING DENGAN PEDAGANG SAYUR MENETAP
DI KAWASAN KAYUTANGI KECAMATAN BANJAR UTARA**

H. Abdul Razak



STIA BINA BANUA

JURIAD Jurnal Ilmu Administrasi	VOLUME 9	NOMOR 2	AGUSTUS 2010	HALAMAN 109 - 205	ISSN 0216-4744
------------------------------------	-------------	------------	-----------------	----------------------	-------------------

Volume 9 No. 2 Agustus 2010 ISSN : 0216-4744

Juriad

Jurnal Ilmu Administrasi

**PENGARUH PRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM KALIMANTAN SELATAN**

Hairul

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA
KARYAWAN PDAM DI KABUPATEN TANAH BUMBU**

Sulastini

**KINERJA PELAYANAN KARYAWAN RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH H. BADARUDDIN TANJUNG**

M. Sayuti Enggok

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA MODAL INTELEKTUAL**

Budi Artinah

**ANALISIS PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA STRUKTUR ORGANISASI
(DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BALANGAN)**

Jajang Herliadi

**ANALISIS MARKETING MIX YANG MEMPENGARUHI TERHADAP
KEPUTUSAN MEMBELI KECAP MEREK ABC DI BANJARMASIN TENGAH**

Lydia Goenadhi

**ANALISIS PERBANDINGAN TINGKAT PENDAPATAN PEDAGANG
SAYUR KELILING DENGAN PEDAGANG SAYUR MENETAP
DI KAWASAN KAYUTANGI KECAMATAN BANJAR UTARA**

H. Abdul Razak



STIA BINA BANUA

JURIAD Jurnal Ilmu Administrasi	VOLUME 9	NOMOR 2	AGUSTUS 2010	HALAMAN 109 - 205	ISSN 0216-4744
------------------------------------	-------------	------------	-----------------	----------------------	-------------------

Volume 9 No. 2 Agustus 2010

ISSN : 0216-4744

Juriad

Jurnal Ilmu Administrasi

Jurnal ini terbit tiga kali setahun pada bulan April, Agustus dan Desember berisi artikel ilmiah dalam bentuk hasil penelitian, kajian analisis, aplikasi teori dan pembahasan kepastakaan tentang ilmu administrasi publik maupun bisnis. Terbit pertama kali April 2002.

Ketua Penyunting : M. Sayuti Enggok
Sekretaris Penyunting : M. Jamili
Anggota Penyunting : Irawanto
M. Akbar
Ade Hermawan
Akhmad Abdurrahman
Penyunting Pelaksana : Singgih Priono
Tata Usaha : M. Aini
Kaspian Noor

Alamat Penyunting & Tata Usaha : STIA Bina Banua Banjarmasin, Jl. Pramuka No. 17
Telpon (0511) 3255145 Faxes (0511) 3268660 Banjarmasin 70249.

JURIAD Jurnal Ilmu Administrasi diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) STIA Bina Banua Banjarmasin. Pelindung/Penanggung Jawab Ketua STIA Bina Banua Banjarmasin.

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain. Syarat – syarat, format dan tata aturan tata tuli artikel dapat dilihat pada PETUNJUK BAGI PENULIS di bagian belakang dalam jurnal ini. Tulisan yang masuk ditelaah oleh penyunting untuk dinilai kelayakannya. Penyunting dapat melakukan penyutingan atas tulisan yang dimuat tanpa mengubah maksud dan isinya.



STIA BINA BANUA

Jurriad

Jurnal Ilmu Administrasi

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum Kalimantan Selatan
Hairul 109 – 120
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PDAM di Kabupaten Tanah Bumbu
Sulastini 121 – 140
3. Kinerja Pelayanan Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah H. Badaruddin Tanjung
M. Sayuti Enggok 141 – 146
4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Modal Intelektual
Budi Artinah 147 – 159
5. Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Struktur Organisasi (Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan)
Jajang Herliadi 160 – 183
6. Analisis Marketing Mix Yang Mempengaruhi Terhadap Keputusan Membeli Kecap Merek ABC di Banjarmasin Tengah
Lydia Goenadhi 184 – 196
7. Analisis Perbandingan Tingkat Pendapatan Pedagang Sayur Keliling dengan Pedagang Sayur Menetap di Kawasan Kayutangi Kecamatan Banjarmasin Utara
H. Abdul Razak 197 – 205



STIA BINA BANUA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN PDAM DI KABUPATEN TANAH BUMBU

Sulastini

(STIE Indonesia Banjarmasin)

Jl. Brigjen H. Hasan Basri 9-11 Banjarmasin 70123

Telp. 0511-3304652, Fax 0511-3305238

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, untuk menguji digunakan alat uji Spermank order correlation. Rs, untuk menguji hubungan antar variabel, yang diajukan secara parsial dengan menggunakan uji Koefisien korelasi Rank Order Spearman, rs prosedur uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, pendidikan dan latihan, motivasi kerja dan prestasi kerja, ternyata diperoleh hasil sebesar rs sebesar 0,3502 atau 35,02 %. Sedangkan variabel yang lain mempengaruhi prestasi kerja yang tidak diteliti cukup besar misalnya keamanan, budaya kerja, pengalaman dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

Salah satu persoalan mendasar yang dihadapi organisasi pemerintah dan organisasi privat dewasa ini adalah semakin kuatnya tuntutan masyarakat terutama pada pelayanan publik yang berkualitas. Dalam hal ini masyarakat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Walaupun anggaran yang dialokasikan setiap tahun selalu meningkat, namun masyarakat belum puas atas kualitas jasa pelayanan yang diberikan khusus oleh aparat pemerintah.

Revitalisasi menjadi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi pembangunan, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu

peningkatan efisiensi, peningkatan dan pemantapan daya saing. Sehingga dengan hal tersebut di atas desentralisasi birokrasi pembangunan, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggung jawab perlu lebih dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Hal ini dapat dilaksanakan apabila sumber daya setiap manusia jauh lebih penting untuk segera ditangani secara serius, dengan berbagai langkah yang strategis dan sistematis. Suatu perusahaan, seperti halnya PDAM sesuai pencapaian tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan harapan dapat

meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka manusia sebagai salah satu sumber daya yang diperlukan mempunyai peranan yang sangat penting dibanding sumber daya lainnya, karena manusia sebagai tenaga merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan prestasi kerja.

Ada empat faktor yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan dan serta motivasi kerja. Salah satu faktor – faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja. Hal semacam ini sering dijumpai dan ditemukan, ada kalanya seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi tidak mempunyai semangat yang tinggi.

Perusahaan Daerah Air Minum Tanah Bumbu dalam mengantisipasi sebagai perubahan ini telah melakukan berbagai upaya untuk melakukan pembenahan – pembenahan, khususnya yang menyangkut pembenahan kedalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan sangat diharapkan perusahaan, dan selanjutnya menjadi barometer perubahan terhadap keberhasilan tersebut. Perusahaan yang sangat tergantung kepada subsidi pemerintah kota Tanah Bumbu berharap dari tahun – ketahun mulai dikurangi sehingga rasa ketergantungan terhadap pemerintah tidak ada lagi.

Sejalan dengan perkembangan PDAM kedepan, maka usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun profesionalisme karyawan sangat dituntut dan hal ini perlu diberikan motivasi agar karyawan tersebut mempunyai semangat dan gairah untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Beritik tolak dari berbagai permasalahan di atas. Maka dirasakan perlu dilakukan penelitian terhadap faktor yang paling berpengaruh (dominan) terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Tanah Bumbu.

Perumusan Masalah

Bersadarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran tentang Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, serta Motivasi Kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu ?.
2. Bagaimanakah keeratan hubungan antara Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, serta Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu ?.
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, diklat karyawan dan motivasi kerja karyawan

terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu baik secara partial maupun secara simultan ?.

4. Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu. ?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prestasi Kerja

Prestasi kerja (Performance) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Simamora (1995:327) mengatakan kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan sebagaimana yang dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik. Hal ini ditegaskan pula oleh Nawawi (1997:234) yang menyebutkan dengan istilah karya "yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material ". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu output yang dihasilkan oleh seorang atau kelompok tertentu baik berbentuk materi (kuantitatif)

maupun yang berbentuk kualitatif dalam suatu periode tertentu.

Gomes (1995:136) mengemukakan bahwa : ukuran-ukuran performansi yang bersifat menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria yang bersifat subjektif seperti, kreatifitas dan kerjasama menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung kepada siapa yang mengevaluasinya dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. Lebih jauh Gomes (1995:42) mengemukakan kriteria performansi kerja didasarkan atas diskripsi perilaku spesifik adalah :

- a. Quantity of Work ; yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. Quality of Work ; yaitu keaslian gagasan- gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
- c. Creativeness ; yaitu keaslian gagasan-gagasan yang muncul dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- d. Cooperation ; yang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- e. Dependability ; yang kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

- f. Initiative ; yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g. Personal Qualities ; yaitu yang menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Secara teoritis telah banyak ditulis kajian mengenai faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kate Keenan (1996:7) dalam bukunya berjudul "Pedoman Manajemen Pemotivasian" mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mungkin menghalangi kinerja yang baik diantaranya adalah tidak cukup training dan lemahnya kedisiplinan karyawan.

Sementara itu Joseph Prokopenko (1987:201) dalam tulisannya berjudul "*Productivity Management: a Practical Handbook*" menggaris bawahi perbedaan motivasi karyawan sebagai salah satu kunci sukses utama menuju produktivitas kerja yang diidamkan.

Mengacu pada referensi tersebut di atas, maka secara teoritis dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan serta motivasi kerja diyakini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, faktor-faktor tersebut akan dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja

Salah satu hasil dari suatu pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dapat dirasakan, oleh karyawan. Kepuasan kerja ini sangat berkaitan dengan emosional seseorang.

Robbins (1991:93) mengemukakan bahwa "*Job Satisfaction a generasi attitude and one's job; the difference between the amount of reward workers receive and the amount they believe they would receive*". Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang dapat diukur dengan sesuatu yang diperoleh dengan apa yang seharusnya diperoleh dari seseorang karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu sikap yang ditujukan sebagai akibat dari suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang. Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996:67) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah "Sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya seperti upah, gaya penelia dan rekan kerja".

Dari pendapat tersebut dapat jelas bahwa upaya-upaya untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan menjadi begitu penting yang dilakukan oleh perusahaan agar kecenderungan sebagaimana tersebut diatas tidak terjadi pada perusahaan. Man

kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka sudah barang tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Nitisemito (1980:260) mengemukakan bahwa ; "Disiplin sebagai suatu peraturan organisasi yang harus dipatuhi atau ditaati".

Sejalan dengan Warther and Davis (1993:443) melihat bahwa disiplin sebagai usaha untuk memacu karyawan dalam tindakannya untuk dapat mematuhi standar-standar yang ditetapkan organisasi. Pernyataan tersebut dikemukakannya sebagai berikut: "*Discipline is management action to encourage compliance with organization standards. It is a type of training that seeks to correct and mold employee knowledge, attitude, and behavior so that the worker strives willingly for better cooperation and performance*".

Disiplin secara lebih luas dapat dilihat sebagai suatu upaya untuk membina para karyawan dan sekaligus sebagai hukuman jika pelanggaran

disiplin ini dilakukan oleh karyawan. Penekanan terhadap faktor hukuman terhadap pelanggaran disiplin ini dikemukakan oleh Flippo (1984:473) : "*Discipline action is confined to the application of penalties that lead to an inhibition of undersired behavior*".

c. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan merupakan unsur pokok dalam meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Para karyawan biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan mempunyai keterampilan dasar yang diperoleh dari organisasi lain.

Namun adapula para karyawan, khususnya baru yang diterima pada suatu organisasi tidak mempunyai kemampuan secara memadai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, bahkan karyawan yang sudah berpengalaman pun masih perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaan dan prosedur-prosedur serta tugas-tugas yang ada. Pittam (1987:33) mengemukakan :

"While personal development in the primary responsibility of the individual. It is the company's policy to provide edequante, practical, job related

education and development, on a compensated basis, to allemployees in order to help assure that they perform their responsibilities in the most competent and efficient manner possible “.

Sejalan dengan itu Nitisemito (1980:115) mengemukakan bahwa latihan merupakan: satu kegiatan dari perusahaan/instansi yang dimaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai/karyawan sesuai dengan keinginan dari instansi/ perusahaan yang bersangkutan.

d. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja, bahkan merupakan faktor yang sangat penting seperti yang diungkapkan oleh Cooper dan Makin (1995) bahwa “walaupun kita telah memiliki individu dengan baik berdasarkan kemampuan alaminya, yang dilengkapi dengan latihan yang relevan dan sukses, disertai alat bantu yang tepat, faktor utama yang tingkat keberhasilannya adalah tingkat motivasinya“.

Sejalan dengan ungkapan Cooper dan Makin di atas, Nadler (1991) juga menjelaskan bahwa “beberapa organisasi yang sukses secara menakjubkan di

dunia modern telah dirancang dengan filosofi yang sangat berbeda-beda yaitu didasarkan pada pandangan bahwa motivasi merupakan senjata yang paling kompetitif dan ampuh “.

Bedjo Siswanto dalam bukunya manajemen tenaga kerja (1987:244) merupakan motivasi sebagai berikut :

1. Adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.
2. Adalah pengaruh kekuatan yang menimbulkan kekuatan individu.
3. Adalah setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang.
4. Adalah proses dalam yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan.

Secara singkat dari pasif bahwa motivasi adalah nampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Disisi lain dari segi aktif, motivasi nampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja seseorang akan dapat diketahui dengan lebih jelas jika dilakukan penilaian. Lester R. Bittel dan Jhon W. Newstrom dalam bukunya "What every supervisor should know" yang dikutip oleh Rasul (1997:4) mengemukakan bahwa penilaian atau pengukuran prestasi kerja berguna untuk :

- a. Mendorong agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar kinerja.
- b. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah telah bekerja dengan baik.
- c. Memberikan yang kuat bagi pembuat kebijakan untuk peningkatan organisasi.

Dalam hubungan ini Handoko (1997:135) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah : "Suatu proses melalui mana orang perorang atau organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan". Adapun tujuan yang ingin dicapai dari prestasi kerja, secara rinci dikemukakan oleh Nawawi (1997:248-251) mengemukakan :

a. Tujuan Umum

- 1) Penilaian karya/prestasi bertujuan untuk memperbaiki pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja

mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing.

- 2) Penilaian karya tujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan menejer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan organisasi/perusahaan ditempatnya bekerja.
- 3) Penilaian kerja secara umum bertujuan untuk menyusun investasi sumber daya manusia dilingkungan organisasi/perusahaan yang dapat dipergunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan guna mewujudkan saling pengertian antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi/perusahaan. Dari hasilnya dapat digunakan untuk menyusun program pengembangan pribadi, pengembangan karier, program pelatihan dan lain-lain bagi setiap pekerja.
- 4) Penilaian karya bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja yang berpengaruh pada prestasi pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu penilaian perlu diketahui oleh para pekerja. Dengan kata lain penilaian karya bertujuan untuk

meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

b. Tujuan Khusus

- 1) Penilaian karya bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dapat dipergunakan untuk dasar promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru atau tindakan memperbaiki, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan/ balas jasa dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Penilaian karya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat validitasnya tinggi.
- 3) Penilaian karya bertujuan untuk menghasilkan informasi sebagai umpan balik (feef back) bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Penelitian karya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, baik yang berkenaan

dengan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja maupun yang menyentuh sikap pekerjanya.

- 5) Penilaian karya bertujuan untuk menghasilkan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut perbidangannya maupun perjenjangan-nya dalam struktur organisasi perusahaan.
- 6) Penilaian kerja bertujuan untuk meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama kalau penilaian tersebut dilakukan dengan metode interview.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini di arahkan pada metode penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Penelitian *eksplanatory* menurut Masri Singarimbun (1989) adalah :

Suatu jenis penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel dan menguji hipotesa yang dirumuskan. Penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesa atau *testing research*. Uraianya mengandung deskripsi, sebagai penelitian reasional fokusnya terletak

penjelasan hubungan-hubungan antara variabel.

III. Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi penelitian berjumlah 51 dibagi dua kelompok, yaitu kelompok karyawan yang tidak memiliki jabatan (karyawan biasa) dan kelompok karyawan yang memiliki jabatan (Direktur, Kepala Cabang, Kepala Bagian dan Kepala Seksi). Penetapan besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengambil seluruh karyawan tanpa jabatan, baik tetap, kontrak maupun tenaga honorer, yaitu sebanyak 40 orang. Jadi dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Teknik Penarikan Total Sampling. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki jabatan dalam penelitian ini digunakan sebagai responden yang menjadi nara sumber untuk penilaian prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tanah.

C. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari : Data Primer, dikumpulkan secara langsung dengan cara menyebarkan kuesional melalui wawancara. Kuesioner di bagikan kepada karyawan PDAM Kabupaten Tanah Bumbu

yang telah ditetapkan sebagai responden penelitian

D. Analisa Data

Sesuai dengan variabel penelitian yang lebih dari satu variabel bebas, maka model analisis yang digunakan model analisis regresi berganda. Adapun model persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y	=	Prestasi	kerja
karyawan			
X ₁	=	Kepuasan Kerja	
X ₂	=	Disiplin Kerja	
X ₃	=	Pendidikan dan	
Latihan			
X ₄	=	Motivasi Kerja	
B ₁ ; b ₂ ; b ₃ ; b ₄	=	Koefisien Regresi	
Parsial			

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis terhadap variabel dimaksudkan untuk mengungkapkan kondisi objektif variabel-variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya terdiri dari kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, dan motivasi kerja sebagai variabel independent dan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu. Dalam

menganalisis variabel-variabel yang diteliti digunakan pendekatan kuantitatif.

B. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja yang dimaksudkan di sini adalah pemberian bobot terhadap penilaian responden pada indikator-indikator yang berhubungan dengan prestasi kerja yang meliputi; persepsi terhadap kondisi prestasi kerja, kemampuan menyelesaikan tugas berdasarkan target waktu yang ditetapkan perusahaan, dan kemampuan merespon keluhan/permintaan konsumen.

Pemberian bobot terhadap penilaian pada indikator prestasi kerja tersebut diharapkan dapat memberikan deskripsi umum tentang kondisi prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan persepsi karyawan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian ini.

Adapun distribusi penilaian responden terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau 12,5 % menyatakan sangat baik sekali, 28 responden atau 70 % menyatakan baik sekali, 6 responden atau 15 % menyatakan baik dan 1 responden atau 2,5 % menyatakan cukup.

Berdasarkan deskripsi data dapat disimpulkan bahwa sebagian besar yakni sekitar 70 % responden berpendapat bahwa

prestasi kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu baik sekali.

C. Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Kepuasan kerja dimaksud disini adalah pemberian bobot atas penilaian responden pada kondisi objektif yang mereka terima selama bertugas di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu. Sejumlah pertanyaan diajukan kepada responden untuk memperoleh gambaran tentang tingkat kepuasan kerja meliputi; sikap pimpinan, kesesuaian pekerjaan, fasilitas, insentif, dan transparansi dalam melaksanakan tugas di perusahaan.

Berdasarkan penyajian data pada dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden merasa puas dengan komponen-komponen kepuasan kerja yang telah mereka dapatkan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu.

D. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Kedisiplinan disini diartikan sebagai ketaatan terhadap segala aturan yang berlaku bagi setiap karyawan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, Secara langsung maupun tidak langsung variabel kedisiplinan diyakini memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Deskripsi data menunjukkan penilaian responden terhadap variabel kedisiplinan, dimana sebanyak 3 responden atau 7,5 % menyatakan disiplin kerja sangat baik, 20 responden atau 50 % menyatakan baik sekali, 16 responden atau 40 % menyatakan baik, dan 1 responden atau 2,5 % menyatakan cukup. Dengan demikian rata-rata responden, berpendapat bahwa disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu menyatakan baik sekali.

E. Variabel Pendidikan dan Latihan (X₃)

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa Pendidikan dan latihan merupakan unsur pokok dalam meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Para karyawan biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, para responden diminta untuk memberikan penilaian atas proporsi pendidikan dan latihan yang telah mereka terima dan dampak yang dirasakan dalam mendukung keberhasilan pekerjaan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu.

Data dari hasil memperlihatkan bahwa sebanyak 5 responden atau 12,5 % menyatakan proporsi diklat yang telah mereka terima sangat baik sekali, 14

responden atau 35 % menyatakan baik sekali, 9 responden atau 22,5 % menyatakan baik, 8 responden atau 20 % menyatakan cukup dan 4 responden atau 10 % menyatakan kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berpendapat bahwa pendidikan dan latihan yang mereka terima sudah baik

F. Variabel Motivasi Kerja (X₄)

Variabel motivasi kerja disini dimaksudkan adalah setiap perasaan dan kehendak atau keinginan dan setiap karyawan untuk melakukan tugas dengan perasaan senang dan penuh tanggungjawab. Perasaan senang dan bertanggung jawab tersebut ditetapkan dalam suatu bobot penilaian, sehingga akan diperoleh deskripsi umum motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu.

Tergambar bahwa 18 responden atau 45 % memiliki motivasi kerja dengan katagori sangat baik sekali, responden atau 45 % memperoleh katagori baik sekali, 4 responden atau 10 % katagori baik.

Berdasarkan deskripsi data ini diketahui bahwa rata-rata responden memiliki motivasi kerja dalam katagori sangat baik sekali dan baik sekali.

G. Analisis Hubungan Antar Variabel

Pembuktian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu asumsi penggunaan analisis regresi bahwa harus terbebas dan korelasi atau hubungan yang kuat antara

masing masing variabel bebas. Untuk pembuktian ini digunakan analisis matrik korelasi (correlation matrik) seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel : Korelasi Antar Variabel

	Y	X1	X2	X3	X4
Y	1.00000				
X1	.43289	1.00000			
X2	.44892	.31296	1.00000		
X3	.48159	.27121	.31551	1.00000	
X4	-.09363	-.04511	.33603	-.05601	1.00000
Critical value (1-TAIL, .05) = + Or -		.26406			
Critical value (2-TAIL, .05) - +/-		.31157			
N = 40					

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji korelasi seperti yang ditunjukkan pada table di atas diketahui bahwa variabel X₄ yaitu motivasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang negatiuf walaupun sangat lemah dan bahkan bisa dikatakan tidak ada hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena nilai Koefisien Korelasinya adalah -0,09, sedangkan variabel X₁, X₂ dan X₃ mempunyai hubungan yang positif, akan tetapi juga masih lemah, karena ketiganya memiliki nilai koefisien korelasi yang kurang dari 0,5, dimana Kepuasan Kerja (X₁) = 0,43289, Disiplin Kerja (X₂) = 0,44892, dan Disiplin Kerja (X₃) = 0,48159. Dengan demikian dapat dikatakan semua variabel bebas yang diteliti memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja

karyawan pada PDAM Kabupaten Tanah Bumbu.

Jika dilihat hubungan dari variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan), maka secara bersama-sama semua variabel tersebut mempunyai korelasi atau tingkat ketergantungan (R) sebesar .6456 atau 64,56 %.

H. Analisis Pengaruh

Hasil perhitungan regresi berganda atas analisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel : Hasil Analisis Regresi Berganda

VARIABEL	KOEF. REGRESI	t. HITUNG	PROB.	r* PARSIAL
X ₁	.1977	1.693	.09929	.03211
X ₂	.3497	2.232	.03972	.20735
X ₃	.1227	2.136		
X ₄	-.1410	-1,285		
KONSTANTA	6.4430			.0450

R. SQUARED = .3502	PROB = 6.613E-04
MULTIPLE R = .6456	F. RATIO = 6.254
	N = 40

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan perhitungan hasil regresi berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas diperoleh nilai-nilai koefisien regresi, sehingga dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 6.4430 + .1977 (X_1) + .3497 (X_2) + .1227 (X_3) + -.1410 (X_4)$.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X₁, X₂, X₃, X₄) terhadap variabel dependent Y, dapat dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel independen (X) yang secara umum dalam statistik disimbolkan dengan parameter p (b) yang artinya setiap perubahan nilai X sebesar p (b) akan berpengaruh terhadap perubahan variabel Y. Selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai r² parsial dari tabel 12 yaitu :

- 1) Variabel kepuasan kerja (X₁) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,757
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X₂) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar -0,1246
- 3) Variabel pendidikan dan latihan (X₃) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,1154
- 4) Variabel motivasi kerja (X₄) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,0450

Untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama, maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh (R²) sebesar .3502 atau 35,02 % berarti masih ada 64,98 % variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Tanah Bumbu.

I. Pembuktian Hipotesis

Pada bagian awal telah dipaparkan hasil penelitian berdasarkan pendekatan analisis kuantitatif yang mendeskripsikan distribusi penilaian responden atas variabel-variabel dependen (Y) yakni prestasi kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi yang dikelompokkan sebagai variabel independen (X) yaitu ; kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan serta motivasi kerja.

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan pendekatan analisis model Regresi Linier Berganda.

1. Hipotesis Pengaruh Secara Simultan

Untuk menguji hipotesis pertama atau kemaknaan pengaruh antara variabel-variabel : kepuasan kerja, disiplin kerja, Pendidikan dan latihan, motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai secara bersama-sama dengan koefisien determinasi (pengaruh) sebesar 35,02 % seperti yang telah dipaparkan di atas, maka digunakan uji F, yaitu membandingkan nilai F hitung (ratio) dengan nilai F tabel.

Dalam hal ini apa bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka rumusan hipotesa pertama akan diterima.

Data yang tersaji pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai F adalah 6.254 sedangkan nilai F tabel adalah 2.64 ini berarti $F_{hitung} = 6.254 > F_{Tabel} = 2.64$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

2. Hipotesis Pengaruh Secara Partial

Untuk menguji kemaknaan pengaruh variabel-variabel, kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, maka digunakan uji t yaitu membandingkan nilai t hitung seperti yang terlihat pada tabel 15 dengan nilai t tabel = 2.030 pada DF (35 : 0.05) sebagai berikut:

- a. Variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai nilai t hitung = 1.693 < t tabel = 2.030 berarti tidak teruji benar ada pengaruh.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai t hitung ~ 2.232 > t tabel 2.030 berarti teruji benar ada pengaruh.
- c. Variabel pendidikan dan latihan (X3) mempunyai t hitung - 2.136 > t

tabel 2,030 berarti teruji benar ada pengaruh.

d. Variabel motivasi kerja (X4) mempunyai nilai t hitung = -1.285 < t tabel 2.030 berarti tidak teruji benar ada pengaruh.

Berdasarkan hasil perbandingan uji t. Berarti secara parsial ada dua faktor, yang mempunyai pengaruh yang bermakna (t hitung > t tabel), yaitu kedisiplinan, dan pendidikan dan latihan (dikiat). Dengan sendirinya dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu. Sedangkan faktor kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan terhadap variabel Y, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dimana faktor kedisiplinan mempunyai nilai determinasi parsial terbesar yaitu .1246 atau mempunyai pengaruh sebesar 12,46 % atau dengan pendekatan probabilitas kesalahan (P) terkecil .03211 $P < 0,05$.

Berdasarkan pembuktian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi "Diduga pula bahwa diantara faktor-faktor

tersebut, faktor motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota samarinda" kebenarannya tidak terbukti.

Faktor Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Tanah Bumbu Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya melalui hasil analisis regresi berganda bahwa secara bersama-sama faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin, pendidikan dan latihan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 35,02 % terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien pengaruh ini memang dinilai kecil karena masih ada 64,98 % faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang tidak termasuk variabel yang dikaji dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh yang signifikan tersebut dengan memperhatikan nilai-nilai koefisien regresi yang bertanda positif, berarti bahwa dengan memperbaiki atau meningkatkan kondisi faktor-faktor yang diangkat dalam penelitian ini secara bersamaan, maka diharapkan akan memberikan sumbangan dan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti

bahwa dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu, maka faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian sebagaimana mestinya. Adanya pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor yang dikaji dalam penelitian ini atas prestasi kerja karyawan juga dapat dijelaskan melalui hasil analisis kuantitatif yang menunjukkan distribusi penilaian responden terhadap faktor-faktor Y, XI, X2, X3 dan X4 rata-rata mengarah pada penilaian baik sekali.

Walaupun secara bersama-sama faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, namun secara parsial hanya ada dua variabel yaitu; kedisiplinan, pendidikan dan latihan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang paling signifikan.

Tingginya signifikansi variabel kedisiplinan terhadap prestasi kerja memang sangat beralasan karena bagaimanapun juga kedisiplinan merupakan kunci utama dalam upaya menciptakan prestasi kerja karyawan.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan karyawannya dalam mentaati semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kasus-kasus yang sering mencuat di perusahaan seperti ; kecelakaan kerja, rendahnya kualitas pelayanan dan kelambatan merespon keluhan pelanggan secara langsung maupun tidak langsung banyak dipicu oleh rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Untuk itu walaupun terkesan sangat klise, faktor kedisiplinan diharapkan tetap menjadi prioritas utama bagi setiap lembaga termasuk Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu untuk mendapat perhatian dan penanganan secara khusus dan berkelanjutan dalam kerangka mewujudkan prestasi kerja karyawan.

Pada sisi lain kemampuan teknis karyawan juga perlu terus ditingkatkan melalui jalur pendidikan dan latihan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan latihan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Analisis secara kuantitatif juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat mengharapkan adanya peningkatan proporsi pendidikan dan

latihan dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis mereka.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan melalui pembinaan dan pengembangan aspek kedisiplinan dan peningkatan kemampuan teknis karyawan melalui jalur pendidikan dan latihan.

Sementara itu secara empiris dalam penelitian ini tidak terbukti pengaruh dominant motivasi kerja karyawan dalam menciptakan prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu. Tidak dominannya pengaruh motivasi kerja dalam menciptakan prestasi kerja karyawan diduga disebabkan oleh kelemahan mendasar pada kurangnya apresiasi terhadap motivasi kerja. Dalam hal ini pihak manajemen dan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda menilai bahwa faktor motivasi kerja belum merupakan hal penting dalam pembinaan dan pengembangan prestasi kerja. Disamping itu kurangnya ketajaman analisis penulis dalam memformulasikan hipotesis kedua yang berkaitan dengan pengaruh motivasi

kerja juga diyakini sebagai suatu kelemahan tersendiri.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Tanah Bumbu adalah Disiplin Kerja, dalam hal ini adalah X₂, karena nilai Koefisien Regresinya adalah yang paling besar, yaitu 0,3497 atau memberikan pengaruh sebesar 34,97 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Tanah Bumbu adalah bervariasi, sesuai dengan hasil pendataan ternyata keadaan semua variabel yang diteliti tersebut ada yang tinggi dan ada yang rendah, karena berada pada tingkatan yang baik sekali sampai dengan cukup.
2. Hubungan antar Faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, serta motivasi kerja dengan prestasi kerja adalah

lemah baik secara sendiri-sendiri maupun secara keseluruhan, karena nilai koefisien korelasi dari hasil hitung yang diperoleh adalah kurang dari 0,5.

3. Dilihat dari hasil uji tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh bahwa :

a. Faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan koefisien determinasi (pengaruh) sebesar 35,02 %. Dengan demikian rumusan hipotesa pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu ; bahwa faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah

Bumbu, terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

b. Secara parsial terbukti bahwa faktor kedisiplinan dan faktor pendidikan dan latihan (diklat) mempunyai pengaruh dominan. Sedangkan faktor kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan terhadap variabel prestasi kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisiendeterminasi parsial () dimana faktor kedisiplinan mempunyai nilai determinasi parsial terbesar yaitu .1246. Dengan demikian rumusan hipotesa kedua berbunyi; bahwa diantara faktor-faktor tersebut, faktormotivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu, kebenarannya tidak terbukti dan dengan sendirinya hipotesa tersebut ditolak. Tidak dominannya pengaruh motivasi kerja dalam menciptakan prestasi kerja karyawan diduga disebabkan oleh kelemahan mendasar pada kurangnya apresiasi terhadap motivasi kerja dimana pihak manajemen dan karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu menilai bahwa faktor motivasi kerja belum merupakan hal penting dalam pembinaan dan pengembangan prestasi kerja. Disamping itu kurangnya ketajaman analisa penulis dalam memformulasikan hipotesis kedua yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja juga diyakini sebagai suatu kelemahan tersendiri. Kemaknaan pengaruh faktor-faktor kedisiplinan dan pendidikan dan latihan memang cukup beralasan karena secara urmm pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu lebih banyak memprioritaskan pembinaan dan pengembangan prestasi kerja karyawan me'alui peningkatan kedisiplinan kerja dan peningkatan kemampuan teknis karyawan.

4. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Tanah Bumbu adalah Disiplin Kerja (X2), karena memberikan kontribusi terbesar dibanding faktor lainnya, yaitu sebesar 0,3497 atau 34,97 %.

B. Saran-Saran

Mengacu pada hasil pembahasan dan bukti empiris yang telah diketemukan, berikut ini penulis merumuskan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu, sebagai berikut :

- a. Sebaiknya pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu dapat mengidentifikasi dan merumuskan secara akurat dan berkala proporsi kebutuhan pendidikan dan latihan (diktat) bagi karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena jalur pendidikan dan latihan bagi karyawan memegang peranan yang sangat strategis dan signifikan dalam upaya menciptakan karyawan yang memiliki wawasan dan kompetensi yang baik, sehingga mereka dapat diharapkan memberikan pelayanan yang berkualitas.
- b. Sebaiknya pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Bumbu dapat lebih memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, kedisiplinan kerja, pendidikan dan latihan sebab faktor-faktor tersebut berpengaruh

terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

- c. Karena hasil penelitian menunjukkan r^2 kecil yaitu hanya 35,02 % , maka disarankan ada penelitian lanjutan dengan objek yang sama dengan menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang belum dimasukkan kedalam penelitian ini, misalnya keamanan, budaya kerja, pengalaman, lingkungan kerja dan sebagainya.

manajemen sumber daya manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James, Joko.M, Ivancevic dan James H.Donnely, JR, 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Bina Rupa Aksara, Jilid I, Edisi Kedelapan, Jakarta.
- Prasetyo, Eka 2000. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan pada tanjung Raya Playwood
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1994. *Manajemen Personalialia*, BPFE Edisi Keempat, Cetakan Keempat, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2006, Perilaku Organisasi "Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi", PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SKPN, Yogyakarta.
- Sugiono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Thani Handoko, 1998. Manajemen. Edisi Pertama, Edisi-2 BPFE, Yogyakarta
- Nitisemito Alex S, Edisi Revisi Cetakan 7 1988. Manajemen Personalialia dan