KEMAMPUAN PEGAWAI DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SUKABUMI

Andi Riyanto

Universitas BSI PSDKU Sukabumi

andi.iio@bsi.ac.id

PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi (DLH) adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan di bidang lingkungan hidup (Perwalkot, 2016). Seiring dengan meningkatnya populasi penduduk, perekonomian, dan pembangunan di wilayah Kota Sukabumi, peran DLH sangat krusial dibutuhkan, dimana fungsi DLH adalah merumuskan kebijakan operasional, pembinaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengelolaan serta perlindungan lingkungan hidup dan juga memberikan pelayanan umum kepada masyarakat. Dengan pertumbuhan Kota Sukabumi di berbagai bidang tersebut maka dengan sendirinya akan menimbulkan berbagai masalah lingkungan sebagai ekspek perkembangan kota yang cukup pesat. Berbagai dampak lingkungan yang ditimbulkan antara lain meningkatnya volume sampah yang dihasilkan dari sampah rumah tangga dan sampah pasar yang mana setiap hari produk sampah dari masyarakat rata-rata sekitar 165 ton (Antaraneews.com, 2018), tidak terealisasinya Ruang Terbuka Hijau (RTH) secara integrasi yakni 30 persen luas kota (RTH) publiknya 20 persen, dan (RTH) privatnya 10 persen (Pojokjabar.com, 2017), RTH yang semakin berkurang dan kebutuhan lahan pemakaman yang semakin luas, sehingga aspek-aspek tersebut memerlukan penanganan yang serius dari DLH Kota Sukabumi.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat Kota Sukabumi, maka seluruh pegawai DLH Kota Sukabumi dituntut untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya agar tercapai kinerja yang lebih baik, sebab apabila pegawai DLH Kota Sukabumi memiliki kemampuan yang baik, maka dengan sendirinya pelayanan terhadap masyarakat Kota Sukabumi oleh DLH juga akan lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai DLH Kota Sukabumi. Bahkan di setiap entitas, faktor sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menunjang atau mendukung keberhasilan tujuan yang ditetapkan oleh entitas tersebut. Manusia sebagai unsur utama dalam tercapainya tujuan suatu entitas, sudah barang tentu dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, ketekunan dan motivasi yang baik yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sudah seharusnya semua entitas pemerintahan harus menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya agar tercapainya pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Masalah yang dihadapi oleh DLH Kota Sukabumi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya adalah menempatkan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan atau latar belakang pendidikan. Kondisi ini menyebabkan kinerja pegawai DLH yang tidak optimal bahkan dapat dikatakan cenderung agak menurun, hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek menurunnya hasil kinerja pegawai pada DLH yang tertera pada tabel berikut:

**Tabel 1. Penempatan Pegawai
pada DLH Kota Sukabumi**

Uraian	Jumlah Pegawai	Penempatan Pegawai			
		Sesuai Pendidikan	%	Tidak Sesuai Pendidikan	%
Penempatan Pegawai	60	32	53,3	28	46,7

Sumber : Sekretariat DLH Kota Sukabumi (2018).

Berdasarkan tabel 1, penempatan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi belum dapat dikatakan optimal, hal ini terlihat dari penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau kemampuannya masih terlalu signifikan yaitu sebesar 46,7%, maka dengan belum optimalnya penempatan pegawai pada DLH Kota Sukabumi tersebut, kinerja yang dihasilkan oleh DLH juga belum optimal.

Tabel 2. Kinerja DLH Tahun 2016 - 2017

Uraian	Tahun 2016		Tahun 2017		Keterangan
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Kinerja Pengelolaan Lingkungan Hidup	80 %	75 %	80 %	70 %	Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya

Sumber: Sekretariat DLH Kota Sukabumi (2018).

Dari tabel 2 jelas sekali terlihat kemampuan pegawai DLH dalam pengelolaan lingkungan hidup di Kota Sukabumi sangat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja entitas tersebut yang cenderung menurun, terlihat pada tahun 2016 dari target 80% yang terealisasi hanya 75% dan pada tahun 2017 dari target yang direncanakan sebesar 80% hanya tercapai 70%.

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Sejauhmana kemampuan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi? Sejauhmana kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi? Sejauhmana peranan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi?.

Tujuan penelitian ini sendiri adalah : 1) Untuk mengetahui kemampuan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi; 2) Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi, dan 3) Untuk mengetahui efek kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Pegawai

Kemampuan kerja mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi. Sumber daya pribadi mencakup kesehatan individu, kemampuan fungsional, kompetensi, nilai, dan ketinggian; dan tuntutan pekerjaan terdiri konten dan konteks kerja, lingkungan kerja, organisasi kerja (Ilmarinen, 2009).

Performa pegawai terbentuk dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Selain itu cara meningkatkan kemampuan pegawai adalah dengan merancang pelatihan yang rutin diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan pegawai, keterampilan, dan pengalaman kerja; termasuk mengadakan rekrutmen secara komprehensif, melakukan rotasi pekerjaan, seleksi yang ketat, serta pelatihan dan pengembangan pegawai yang berkelanjutan (Tabiu, Pangil, & Othman, 2016). Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun informal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam menyelesaikan masalah, daya cipta termasuk di dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Kemampuan atau kecakapan (*ability*) merupakan total semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan (Hasibuan, 2011). Littlefield dan Peterson dalam (Hasibuan, 2011) mengemukakan 3 persyaratan kemampuan atau kualitas kerja yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, yaitu:

1. *Technical Skills*

Keterampilan yang dimiliki untuk dapat menggerakkan (memakai) alat-alat teknis dan benda-benda mati lainnya (mesin-mesin), bahan baku, prosedur kerja (berhubungan dengan kegiatan menghadapi unsur-unsur bukan manusia).

2. *Human Skills*

Keterampilan yang dimiliki dalam bidang kemanusiaan untuk menggerakkan manusia, misalnya untuk bergaul (berinteraksi, saling berhubungan, saling mengerti, menyelami, dan mengerti keinginan atau perasaan atau motif-motif bertindak atau norma-norma hidup atau kepribadian) orang lain, serta memahami sifat dan karakter manusia. Sifat dan kepribadian seseorang terbentuk oleh pembawaan dan lingkungan sosialnya.

3. *Conceptual Skill*

Keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan perusahaan/organisasi, melihat masa depan perusahaan/organisasi, keterampilan menyusun rencana, menentukan dan menyusun organisasi yang baik, mencari dan menempatkan orang-orang pada jabatan yang tepat, membuat suatu keputusan yang tepat bagi perusahaan secara keseluruhan.

Kemampuan pegawai berkaitan erat dengan kualitas, sebab kualitas merupakan suatu prestasi kerja, yang berarti aktifitas dinyatakan berprestasi jika ada standar, yaitu berupa persyaratan-persyaratan yang merupakan indikator mengukur sesuatu prestasi kerja. Tolak ukur prestasi kerja pada DLH Kota Sukabumi merupakan kemampuan pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan umum secara optimal.

Kinerja

Dalam kerangka sebuah organisasi, terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut dalam hal ini adalah pegawai.

Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan dalam bentuk gaji dan tunjangan dari perusahaan. Pegawai ini melakukan semua pekerjaan atau

kegiatan operasi perusahaan. Jadi memahami kinerja pegawai adalah pekerjaan individu dalam suatu entitas. Kinerja entitas adalah totalitas pekerjaan yang dicapai oleh entitas. Kinerja pegawai dan kinerja entitas memiliki hubungan yang sangat erat yaitu pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012).

Keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu atau dalam kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik kinerja entitas. Untuk itu entitas perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai yang akan dicapai.

Tujuan kinerja pegawai sebagai berikut (Basri & Rivai, 2005) :

1. Untuk meningkatkan kerja pegawai, baik dalam kualitas dan kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru yang akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian kegiatan terbatas dan teratur, melalui tugas dan tanggung jawab entitas.
3. Meningkatkan hubungan interpersonal pegawai pada aktivitas kerja di dalam entitas.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Selanjutnya mengenai bagaimana hubungan kemampuan dengan kinerja pegawai dijelaskan oleh teori Davis yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2013) yang dinyatakan dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

Berdasarkan formula tersebut maka sangat jelas bahwa *human performance* atau kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: kemampuan dan motivasi. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan pegawai memiliki peranan terhadap kinerja pegawai sehingga peranan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai dapat menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai akan dapat mendorong dirinya untuk dapat meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah deskriptif asosiatif, melalui survei dengan mengambil sampel dari suatu populasi, dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode survei berupaya untuk membedah atau mengkaji secara mendalam mengenai gejala-gejala dari suatu kejadian yang ada. Apabila dilihat berdasarkan tingkat eksplanasi, metode penelitian yang digunakan merupakan gabungan dari metode deskriptif dan metode asosiatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai DLH Kota Sukabumi sebanyak 60 orang pegawai. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti sebanyak jumlah populasi yaitu 60 orang pegawai DLH Kota Sukabumi.

Operasional Variabel

Dalam memudahkan penelitian dan untuk lebih terfokus pada sasaran dan tujuan penelitian, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independen*) sebagai variabel X adalah Kemampuan Pegawai dan variabel tidak bebas (*dependen*) sebagai variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Agar penelitian ini berjalan seperti apa yang dikehendaki, maka akan diuraikan mengenai batasan dari variabel-variabel yang ada beserta indikator- indikator untuk mencapai kearah itu. Adapun batasan dari variabel-variabel tersebut adalah:

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kemampuan Pegawai (X)	Kemampuan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan (Hasibuan, 2011)	<i>Technical Skill</i>	1. Kemampuan Melaksanakan peraturan 2. Keterampilan Bekerja 3. Menyelesaikan Masalah
		<i>Human Skill</i>	1. Menjalin Hubungan 2. Beradaptasi dengan lingkungan 3. Saling Membantu
		<i>Conceptual Skill</i>	1. Memiliki Pengetahuan 2. Membuat Perencanaan 3. Memiliki Gagasan atau Ide
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013)	Kualitas kerja	1. Ketepatan/ Keakuratan 2. Ketelitian 3. Keterampilan
		Kuantitas Kerja	1. Tercapai Target 2. Kecepatan penyelesaian

Metode Analisis Data

Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dengan cara setelah data terkumpul dan benar-benar lengkap kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsisten data yang dikumpulkan. Pengujian reliabilitas konsisten internal (*internal consistency*) dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Kriteria penilaian terhadap koefisien α - Cronbach adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach

Kriteria	Keterangan
$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

Untuk pengujian validitas instrumen menggunakan pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis item, dimana skor butir dikorelasikan dengan skor total. Kemudian rumus yang digunakan untuk mengkorelasikan tiap butir instrumen yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$, maka butir dinyatakan valid.

Analisis Efek

Dalam penelitian ini analisis statistik yang diambil adalah analisis deskriptif. Kajian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan variabel-variabel dari sebuah situasi atau keadaan.

Untuk menghitung besarnya derajat hubungan antara variabel, menggunakan *Rho Spearman* (*rs*). Menghitung *Rho Spearman*, masing-masing variabel harus dirangking terlebih dahulu dari terkecil hingga terbesar.

Untuk melihat derajat keeratan antara variabel independen dan variabel dependen digunakan kriteria *Champion*.

Tabel 5. Kriteria Derajat Keeratan Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Keeratan
+/- 0,00 – 0,25	Tidak ada hubungan atau hubungan yang sangat lemah
+/- 0,26 – 0,50	Hubungan cukup lemah
+/- 0,51 – 0,75	Hubungan cukup kuat
+/- 0,76 – 1,00	Hubungan sangat kuat

Untuk mengetahui berapa besar kontribusi atau peranan variabel X terhadap variabel Y digunakan persamaan koefisien determinan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Demografi responden terdiri dari data pegawai DLH Kota Sukabumi berdasarkan pangkat dan golongan/ruang dan berdasarkan tingkat Pendidikan.

Tabel 6. Data Pegawai DLH Kota Sukabumi Berdasarkan Pangkat dan Golongan/Ruang

No	Pangkat	Golongan/Ruang	Jumlah
1	Pembina Utama Muda	IV/c	1
2	Pembina Tingkat I	IV/b	1
3	Pembina	IV/a	2
4	Penata Tingkat I	III/d	4
5	Penata	III/c	3
6	Penata Muda Tingkat I	III/b	4
7	Penata Muda	III/a	11
8	Pengatur Tingkat I	II/d	4
9	Pengatur	II/c	3
10	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	4
11	Pengatur Muda	II/a	17
Jumlah			60

Sumber : Sekretariat DLH Kota Sukabumi (2018).

Pangkat dan golongan pegawai DLH Kota Sukabumi terdiri dari Pembina Utama Muda dengan golongan/ruang tertinggi IV/c sampai pangkat terendah Pengatur Muda dengan golongan/ruang II/a.

Tabel 7. Data Pegawai DLH Kota Sukabumi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Pasca Sarjana	4	6,67
2.	Sarjana	14	23,33
3.	Diploma	7	11,67
4.	SLTA	23	38,33
5.	SLTP	12	20
Jumlah		60	100

Sumber : Sekretariat DLH Kota Sukabumi (2018).

Tabel 7 menjelaskan jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan pasca sarjana sebanyak 4 atau 6,67%. Pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 14 atau 23,33%. Pegawai dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 7 atau 11,67%. Pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 23 atau 38,33%. Pegawai dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 12 atau 20%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menguji apakah pertanyaan yang diberikan memiliki jawaban yang konsisten sehingga dapat dipercaya bahwa pertanyaannya dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
X	0,828	$\alpha > 0,8$	sangat reliabel
Y	0,880	$\alpha > 0,8$	sangat reliabel

Sumber : Data primer diolah (2018).

Berdasarkan tabel 8, variabel X mempunyai nilai α sebesar 0,828 yang artinya instrumen variabel kemampuan kerja sangat reliabel. Variabel Y mempunyai nilai α sebesar 0,880 yang artinya instrumen variabel kinerja pegawai sangat reliabel. Hal ini berarti semua jawaban responden konsisten.

Uji Validitas

Validitas adalah untuk mengukur suatu instrumen apakah mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang diteliti, atau untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus korelasi pearson, yaitu hasilnya sebagai berikut:

1. Uji Validitas variabel Kemampuan Pegawai (X) dilakukan terhadap 9 indikator kemampuan pegawai dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji Validitas Variabel X

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.600	0.3	Valid
2	0.616	0.3	Valid
3	0.693	0.3	Valid
4	0.421	0.3	Valid
5	0.413	0.3	Valid
6	0.879	0.3	Valid
7	0.557	0.3	Valid
8	0.702	0.3	Valid
9	0.866	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari tabel nilai kritis r pada $n = 60$ dan $\alpha = 0.05$

Sumber: Data primer diolah (2018).

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur Kemampuan Pegawai.

2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) dilakukan terhadap 5 indikator Kinerja Pegawai dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.894	0.3	Valid
2	0.767	0.3	Valid
3	0.700	0.3	Valid
4	0.887	0.3	Valid
5	0.778	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari tabel nilai kritis r pada $n = 60$ dan $\alpha = 0.05$

Sumber: Data primer diolah (2018).

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur kinerja pegawai.

Penilaian Kemampuan Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan penilaian responden terhadap variabel kemampuan pegawai pada DLH Kota Sukabumi. Dengan melihat nilai frekuensi dari jawaban responden terhadap 9 indikator yang terdiri dari:

1. Kemampuan Melaksanakan Peraturan

Tabel 11. Kemampuan Melaksanakan Peraturan

x1					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	6	10.0	10.0	15.0
	4.00	44	73.3	73.3	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat besar nilai indikator sebagai berikut: 5,0% menyatakan tidak setuju, 10,0% menyatakan ragu-ragu, 73,3% menyatakan setuju dan 11,7%

menyatakan sangat setuju terhadap indikator kemampuan melaksanakan peraturan. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 85,0% (73,3% + 11,7%) responden menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan peraturan atau prosedur kerja

2. Keterampilan Bekerja

Tabel 12. Keterampilan Bekerja

x2					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	9	15.0	15.0	16.7
	4.00	40	66.7	66.7	83.3
	5.00	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukan penilaian responden 1,7% menyatakan tidak setuju, 15,0% menyatakan ragu-ragu, 66,7% menyatakan setuju, dan 16,7% menyatakan sangat setuju terhadap indikator keterampilan bekerja. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 83,4% (66,7% + 16,7%) responden setuju terhadap pernyataan pegawai memiliki keterampilan bekerja yang baik

3. Menyelesaikan Masalah

Tabel 13. Menyelesaikan Masalah

x3					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	7	11.7	11.7	15.0
	4.00	36	60.0	60.0	75.0
	5.00	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukan penilaian reponden 3,3% menyatakan tidak setuju, 11,7% menyatakan ragu-ragu, 60,0% menyatakan setuju dan 25,0% menyatakan sangat setuju terhadap indikator menyelesaikan masalah. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 85.0% (60,0% + 25,0%) responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pegawai mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul dalam pekerjaan dengan baik

4. Menjalin Hubungan

Tabel 14. Menjalin Hubungan

x4					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	11.7	11.7	11.7
	4.00	47	78.3	78.3	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukan penilaian reponden 11,7% menyatakan ragu-ragu, 78,3% menyatakan setuju dan 10,0% menyatakan sangat setuju terhadap indikator menjalin hubungan. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 88,3% (78,3% + 10,0%) responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pegawai mudah menjalin hubungan baik dengan pegawai lain

5. Beradaptasi dengan Lingkungan

Tabel 15. Beradaptasi dengan Lingkungan

x5					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	8	13.3	13.3	18.3
	4.00	47	78.3	78.3	96.7
	5.00	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukan penilaian responden sebanyak 5.0% menyatakan tidak setuju, 13,3% menyatakan ragu-ragu, 78.3% menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan sangat setuju terhadap indikator beradaptasi dengan lingkungan. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 81,6% (78,3 % setuju + 3,3% sangat setuju) responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

6. Saling Membantu

Tabel 16. Saling Membantu

x6					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.3	3.3	3.3
	2.00	2	3.3	3.3	6.7
	3.00	10	16.7	16.7	23.3
	4.00	42	70.0	70.0	93.3
	5.00	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukkan penilaian responden sebanyak 3,3% menyatakan sangat tidak setuju, 3,3% menyatakan tidak setuju, 16,7% menyatakan ragu-ragu, 70,0% menyatakan setuju dan 6.7% menyatakan sangat setuju terhadap indikator saling membantu. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 76,7% (70,0% setuju + 6,7% sangat setuju) responden menyatakan setuju bahwa pegawai mau saling membantu ketika mendapat beban pekerjaan yang berat

7. Memiliki Pengetahuan

Tabel 17. Memiliki Pengetahuan

x7					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	10	16.7	16.7	21.7
	4.00	32	53.3	53.3	75.0
	5.00	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukkan penilaian responden sebanyak 5,0% menyatakan tidak setuju, 16,7% menyatakan ragu-ragu, 53,3% menyatakan setuju dan 25.0% menyatakan sangat setuju terhadap indikator memiliki pengetahuan. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 78,3% (53,3% + 25,0%) responden menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang luas.

8. Membuat Perencanaan

Tabel 18. Membuat Perencanaan

x8					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.7	1.7	1.7
	2.00	4	6.7	6.7	8.3
	3.00	34	56.7	56.7	65.0
	4.00	20	33.3	33.3	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukkan penilaian responden sebanyak 1.7% menyatakan sangat tidak setuju, 6,7% menyatakan tidak setuju, 46,7% menyatakan ragu-ragu, 36,7% menyatakan setuju dan 1,7% menyatakan sangat setuju terhadap indikator membuat perencanaan. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 56,7% responden menyatakan ragu-ragu bahwa pegawai mampu menyusun perencanaan kegiatan kerja yang baik

9. Memiliki Gagasan atau Ide

Tabel 19. Memiliki Gagasan atau Ide

x9					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.7	1.7	1.7
	2.00	6	10.0	10.0	11.7
	3.00	28	46.7	46.7	58.3
	4.00	22	36.7	36.7	95.0
	5.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukkan penilaian responden sebanyak 1.7% menyatakan sangat tidak setuju, 10,0% menyatakan tidak setuju, 46.7% menyatakan ragu-ragu dan 36,7% menyatakan setuju dan 5,0% menyatakan sangat setuju terhadap indikator memiliki gagasan atau ide. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu

sebanyak 46.7% responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan bahwa pegawai memiliki gagasan-gagasan yang baik untuk kemajuan organisasi

Secara keseluruhan maka dapat diketahui dari 9 indikator kemampuan pegawai terdapat 7 indikator yang dinilai baik oleh responden adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan melaksanakan Peraturan (73,3% responden menyatakan setuju dan 11,7% menyatakan sangat setuju).
2. Keterampilan bekerja (66,7% responden menyatakan setuju, dan 16,7% menyatakan sangat setuju).
3. Menyelesaikan Masalah (60,0% responden menyatakan setuju dan 25,0% menyatakan sangat setuju).
4. Menjalinkan hubungan (78,3% responden menyatakan setuju dan 10,0% menyatakan sangat setuju).
5. Beradaptasi dengan Lingkungan (78,3% responden menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan sangat setuju).
6. Saling Membantu (70,0% responden menyatakan setuju dan 6,7% menyatakan sangat setuju).
7. Memiliki Pengetahuan (53,3% responden menyatakan setuju dan 25,0% menyatakan sangat setuju).

Sedangkan 2 indikator lagi masih dinyatakan ragu-ragu oleh responden, yaitu:

1. Membuat perencanaan (56,7% responden menyatakan ragu-ragu).
2. Memiliki Gagasan atau Ide (46,7% responden menyatakan ragu-ragu).

Penilaian Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan, memperlihatkan penilaian responden terhadap variabel Kinerja pegawai DP4 Kota Sukabumi, dengan melihat nilai frekuensi dari jawaban responden terhadap 5 indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan/Keakuratan

Tabel 20. Ketepatan/Keakuratan

y1					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.7	1.7	1.7
	2.00	3	5.0	5.0	6.7
	3.00	8	13.3	13.3	20.0
	4.00	41	68.3	68.3	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukkan penilaian responden sebanyak 1,7% menyatakan sangat tidak setuju, 5,0% menyatakan tidak setuju, 13,3% menyatakan ragu-ragu, 68,3% menyatakan setuju dan 11,7% menyatakan sangat setuju terhadap indikator ketepatan/keakuratan. Berdasarkan

penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 80,0% (68,3% setuju + 11,7% sangat setuju) responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pekerjaan setiap pegawai dapat diselesaikan dengan tepat dan akurat

2. Ketelitian

Tabel 21. Ketelitian

y2					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.3	3.3	3.3
	2.00	7	11.7	11.7	15.0
	3.00	19	31.7	31.7	46.7
	4.00	29	48.3	48.3	95.0
	5.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian responden sebanyak 3,3% menyatakan sangat tidak setuju, 11,7% menyatakan tidak setuju, 31,7% menyatakan ragu-ragu, 48,3% menyatakan setuju dan 5,0% responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator ketelitian. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 53,3% (48,3% setuju + 5,0% sangat setuju) responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pegawai memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja

3. Keterampilan

Tabel 22. Keterampilan

y3					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.7	1.7	1.7
	2.00	3	5.0	5.0	6.7
	3.00	15	25.0	25.0	31.7
	4.00	36	60.0	60.0	91.7
	5.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukkan penilaian responden sebanyak 1,7% menyatakan sangat tidak setuju, 5,0% menyatakan tidak setuju, 25,0% menyatakan ragu-ragu, 60,0% menyatakan setuju dan 8,3% menyatakan sangat setuju terhadap indikator ketrampilan. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 68,3% (60,0% setuju + 8,3% sangat setuju) responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pegawai memiliki ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan kerjanya

4. Tercapai Target

Tabel 23. Tercapai Target

y4					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.0	5.0	5.0
	2.00	2	3.3	3.3	8.3
	3.00	33	55.0	55.0	63.3
	4.00	21	35.0	35.0	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukan penilaian responden sebanyak 5,0% menyatakan sangat tidak setuju, 3,3% menyatakan tidak setuju, 55,0% menyatakan ragu-ragu, 35,0% menyatakan setuju dan 1,7% menyatakan sangat setuju terhadap indikator tercapai target. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 55,0% menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan bahwa target yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai

5. Kecepatan Penyelesaian

Tabel 24. Kecepatan Penyelesaian

y5					
Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	35	58.3	58.3	61.7
	4.00	15	25.0	25.0	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah (2018).

Tabel diatas menunjukan penilaian responden sebanyak 3,3% menyatakan sangat tidak setuju, 58,3% menyatakan ragu-ragu, 25,0% menyatakan setuju dan 13,3% menyatakan sangat

setuju terhadap indikator kecepatan penyelesaian. Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu 58,3% responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan bahwa pekerjaan setiap pegawai dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Secara keseluruhan maka dapat diketahui dari 5 indikator Kinerja pegawai terdapat 3 indikator yang dinilai baik oleh responden, yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan/Keakuratan (68,3% responden menyatakan setuju dan 11,7% menyatakan sangat setuju)
 2. Ketelitian (48,3% responden menyatakan setuju dan 5,0% responden menyatakan sangat setuju)
 3. Keterampilan (60,0% responden menyatakan setuju dan 8,3% menyatakan sangat setuju)
- Sedangkan 2 indikator lagi masih dinyatakan ragu-ragu oleh responden, yaitu:
1. Tercapai target (55,0% responden menyatakan ragu-ragu)
 2. Kecepatan penyelesaian (58,3% responden menyatakan ragu-ragu)

Efek Kemampuan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya nilai hubungan kemampuan pegawai (X) dengan Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari hasil analisis korelasi yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 25. Analisis Korelasi

Correlations				
			kemampuan	kinerja
Spearman's rho	kemampuan	Correlation Coefficient	1.000	.863**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	60	60
	kinerja	Correlation Coefficient	.863**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber : Data primer diolah (2018).

Berdasarkan hasil analisis dengan uji *rho spearman's* seperti pada tabel diatas maka dapat dilihat nilai korelasi (hubungan) kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai sebesar $r = 0.863$, sehingga dapat dihitung nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0.863)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 74,48\%$$

Nilai koefisien determinasi (Kd) tersebut menunjukkan besarnya efek dari kemampuan pegawai terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 74,48%. Artinya bahwa peningkatan kemampuan pegawai akan berperan sebesar 74,48% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 25,52% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel

kemampuan pegawai. Sifat peranannya positif yang artinya peningkatan kemampuan pegawai akan memberikan efek terhadap peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan :

1. Dari hasil penilaian variabel kemampuan pegawai yang terdiri dari 9 indikator, dapat disimpulkan bahwa terdapat 7 indikator dari variabel kemampuan pegawai yang dinilai baik oleh responden, yaitu indikator: 1) Kemampuan Melaksanakan peraturan, 2) Keterampilan bekerja, 3) Menyelesaikan masalah, 4) menjalin hubungan, 5) Beradaptasi dengan lingkungan, 6) Saling membantu dan 7) memiliki pengetahuan. Sedangkan 2 indikator dinilai kurang baik atau ragu-ragu, yaitu indikator 1) Membuat perencanaan dan 2) Memiliki gagasan atau ide
2. Dari hasil penilaian terhadap variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 5 indikator, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 indikator kinerja pegawai di nilai baik oleh responden yaitu: 1) ketepatan/keakuratan, 2) Ketelitian, dan 3) Keterampilan. Sedangkan 2 indikator dinilai kurang baik yaitu rata-rata responden masih menyatakan ragu-ragu terhadap indikator 1) Tercapai target dan 2) Kecepatan penyelesaian.
3. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,48% menunjukkan besarnya efek dari kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai, sisanya sebesar 25,52% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini pula dapat disarankan kepada pimpinan DLH Kota Sukabumi :

1. Untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawai terutama dari dimensi kemampuan konseptual, yaitu kemampuan membuat perencanaan dan kemampuan dalam mengeluarkan gagasan.
2. Lebih meningkatkan kinerja pegawai terutama dari dimensi kuantitas, yaitu memperhatikan pencapaian target dan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
3. Dikarenakan kemampuan pegawai memiliki peranan yang besar terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 74,48%, maka DLH Kota Sukabumi agar terus berupaya meningkatkan kemampuan pegawainya untuk dalam rangka meningkatkan kinerja, baik pegawai maupun organisasi, melalui pelatihan-pelatihan ataupun dengan melakukan rotasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Antaranews.com. (2018). Sukabumi hasilkan 165 ton sampah setiap hari. *ANTARANEWS.COM*. Retrieved from <https://www.antaranews.com/berita/689192/sukabumi-hasilkan-165-ton-sampah-setiap-hari>. Diunduh pada tanggal 25 November 2018.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Cetakan 9). Jakarta: Bumi Aksara.

Ilmarinen, J. (2009). Work ability - a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 1–5.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.1304>

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Perwalkot. Peraturan Walikota Sukabumi No. 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup, Pub. L. No. No. 35 (2016). Kota Sukabumi, Indonesia.

Pojokjabar.com. (2017). Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Sukabumi Dipertanyakan. *Pojokjabar.Com*. Retrieved from <https://jabar.pojoksatu.id/sukabumi/2017/04/19/kinerja-dinas-lingkungan-hidup-kota-sukabumi-dipertanyakan/3/>. Diunduh pada tanggal 25 November 2018.

Tabiu, A., Pangil, F., & Othman, S. Z. (2016). HRM practice and employee performance: mediation of ability, motivation and opportunity. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(May, 6), 130–136. Retrieved from <http://repo.uum.edu.my/21205/>