ANALISIS KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS III CILACAP

M u t i a s a r i

(STIE Satria Purwokerto)E-mail: sarimutia09@yahoo.co.id

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 135 orang. Hasil penelitian adalah sebagai berikut : (1) Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Artinya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai (2) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya pengembangan karir yang pasti akan mampu meningkatkan kinerja pegawai (3) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi yang pasti akan mampu meningkatkan kinerja pegawai (4) Kinerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan kinerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci : kinerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pengawasan kinerja pegawai agar dalam kaitannya dengan era globalisasi dan keterbukaan informasi dapat membawa konsekuensi kinerja pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing diperlukan untuk menunjang peningkatan kegiatan operasional dari Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.

Menurut *Japan International Cooperation Agency (JICA) 2002*, ada dua hal yang menghambat kinerja navigasi yaitu : (1) Kondisi kapal navigasi yang sudah melewati umur kelayakan; Kapal navigasi cukup menyedihkan karena 70,7% kapal memiliki umur lebih dari 26 tahun. Rata-rata kondisi teknis kapal hanya mencapai 66,5%, hal ini berada jauh dibawah standard kelayakan minimal layak operasi yaitu 80%. Akibat dari kendala-kendala tersebut, maka hanya 10%-30% kapal yang berada pada kondisi siap operasi. Kualitas Sumber Daya Manusia yang tidak memadai (2) Menurut hasil survai *Japan International Cooperation Agency (JICA)* dukungan SDM ternyata tidak terlayani di lapangan

dan tidak didukung oleh pengetahuan, keahlian dan sikap yang profesional.

Penelitian oleh **Clifford P. Mc. Cue** (1997) mengutip pernyataan **Lawler dan Porter** (1967) bahwa kinerja yang baik sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan *job satisfaction dan performance,* menurut **Joreskog dan Sorbom** (1995) mengutip hasil penelitian Bagozzi (1980), yaitu : *Achievement Motivation* karyawan berpengaruh tehadap *Performance, Job satisfaction* berpengaruh terhadap *performance* dan *Performance* juga mempengaruhi *job satisfaction.*

Pendapat lain mengatakan : Dessler (1982) dalam Handoko 1999 bahwa karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat ini didukung oleh Robbins (2001) bahwa kinerja karyawan adalah karena efek dari kepuasan kerja.

Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap dalam menjalankan tugas pokok memerlukan pegawai yang mempunyai keahlian khusus, terutama dalam bidang kenavigasian yang tangguh. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan pegawai yang berkinerja tinggi. Adapun yang menjadi masalah adalah apakah motivasi, pengembangan karir dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor distrik navigasi kelas III Cilacap dan apakah kinerja pegawai mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada kantor distrik navigasi kelas III Cilacap. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey, data dikumpulkan menggunakan metode angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada 135 orang pegawai Kantor Distrik Navigasi kelas III Cilacap. variabel diukur dengan skala Likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang gejala sosial (Sugiyono,2003). Pengujian Instrumen Penelitian dengan Uji Validitas/Kesahihan Pertanyaan, Uji

Reliabilitas beserta *Variance Extract*, dan *Structural Equation Modelling (SEM).*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Faktor Konfirmatori *(Confirmatory Factor Analysis)*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap indikator dari masing-masing dimensi memiliki nilai koefisien *regression weight* atau *standarized estimate* yang signifikan dengan nilai *Critical Ratio C.R≥2,00* (P= < 0,05). Dengan demikian semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima dan dapat digunakan dalam analisis *structural equation model* (SEM).

2. *Structural Equation Model (SEM)*

Setelah model dianalisis melalui analisis faktor konfirmatori, maka masing-masing indikator dalam model yang *fit* tersebut dapat digunakan untuk mendefinisikan konstruk laten, sehingga *full model SEM* dapat dianalisis. Hasil pengolahannya dapat dilihat pada Gambar 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. *Regression weight confirmatory analysis*

		Variabel	Estimate	S.E	C.R	P-Value
X_3	←	Motivasi	1,000			
X_2	←	Motivasi	1,428	0,358	3,985	0,000
X_1	←	Motivasi	1,268	0,315	4,023	0,000
X_7		Pengembangan karir	1,000			
X_6	←	Pengembangan karir	1,080	0,143	7,576	0,000
		Variabel	Estimate	S.E	C.R	P-Value
X_5	←	Pengembangan karir	1,247	0,158	7,891	0,000
X_4	←	Pengembangan karir	0,539	0,191	2,829	0,005
X_{11}	←	Komunikasi	1,000			
X_{IO}	←	Komunikasi	1,409	0,283	4,982	0,000
X_9	←	Komunikasi	1,167	0,246	4,746	0,000
X_8	←	Komunikasi	1,077	0,221	4,872	0,000
X_{12}	←	Kinerja	1,000			
X_{13}	←	Kinerja	0,899	0,325	2,766	0,006
X_{14}	←	Kinerja	1,143	0,361	3,169	0,002
X_{15}	←	Kinerja	1,204	0,343	3,507	0,000
X_{16}	←	Kepuasan kerja	1,000			
X_{17}	←	Kepuasan kerja	1,102	0,627	3,981	0,000
X_{18}	←	Kepuasan kerja	1,377	0,223	6,163	0,000
X_{19}	←	Kepuasan kerja	0,762	0,822	5,166	0,000
X_{20}	←	Kepuasan kerja	1,054	0,219	4,803	0,000

Tabel 2. *Regression weight Structural Equation Model* motivasi,

pengembangan karir, komunikasi, kinerja, dan kepuasan kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap

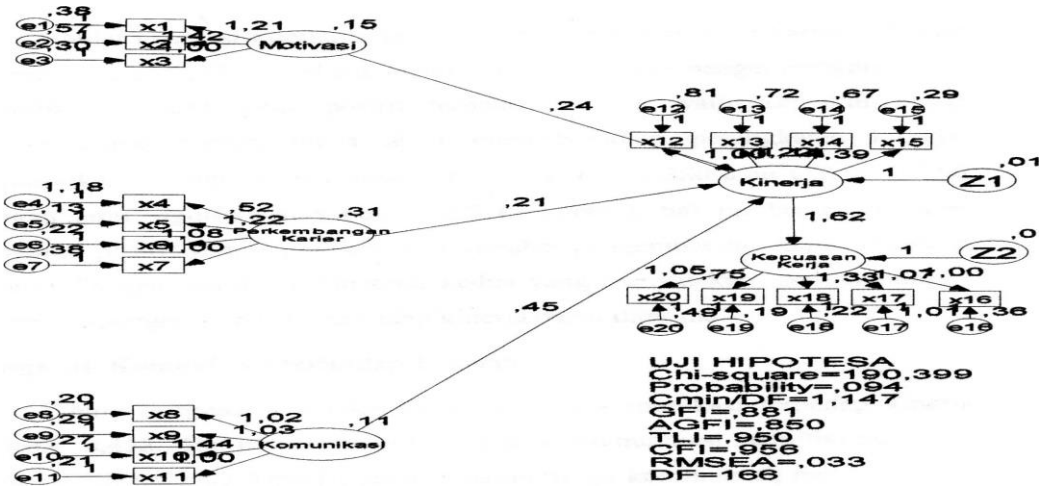
Variabel		Estimate	S.E	C.R	P-Value
Kinerja	Motivasi	0,237	0,113	2,098	0,036
Kinerja	Komunikasi	0,452	0,192	2,357	0,018
Kinerja	Pengembangan karir	0,205	0,086	2,380	0,017
Kepuasan kerja	Kinerja	1,619	0,665	2,434	0,015
X3	Motivasi	1,000			
X2	Motivasi	1,420	0,358	3,971	0,000
X1	Motivasi	1,214	0,304	3,986	0,000
X7	Pengembangan karir	1,000			
X6	Pengembangan karir	1,078	0,141	7,639	0,000
X5	Pengembangan karir	1,225	0,156	7,857	0,000
X4	Pengembangan karir	0,519	0,069	2,743	0,006
X11	Komunikasi	1,000			
X10	Komunikasi	1,441	0,281	5,124	0,000
X9	Komunikasi	1,027	0,229	4,479	0,000
X8	Komunikasi	1,023	0,212	4,837	0,000
X12	Kinerja	1,000			
X13	Kinerja	1,138	0,552	2,061	0,039
X14	Kinerja	1,216	0,568	2,142	0,032
X15	Kinerja	1,393	0,568	2,453	0,014
X16	Kepuasan kerja	1,000			
X17	Kepuasan kerja	1,069	0,301	3,553	0,000
X18	Kepuasan kerja	1,330	0,241	5,527	0,000
X19	Kepuasan kerja	0,750	0,160	4,679	0,000
X20	Kepuasan kerja	1,050	0,239	4,383	0,000

Setelah dilakukan analisis konfirmatori dan *Structural Equation Model,* selanjutnya dilakukan pengujian model dengan melihat nilai *goodness-of-fit index*. Hasil perhitungan *goodness-of-fit index* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Indeks Pengujian Kelayakan Model *(Goodness-of-fit Index)* Structural Equation Model motivasi, pengembangan karir, komunikasi, Kinerja, dan kepuasan kerja

Goodness offit index	*Cut-of value*	*Hasil analisis*	Evaluasi
λ^2-Chi-square	197,06	190,399	
Significancy probability	≥ 0,05	0,094	Baik
RMSEA	≤0,08	0,033	Baik
GFI	≥0,90	0,881	Marginal
AGFI	≥0,90	0,850	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	1,822	Baik
TLI	≥0,95	0,950	Baik
CFI	≥0,95	0,956	Baik

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai x^2-Chi-square hitung sebesar190,399, sedangkan x^2-Chi-square tabel sebesar 197,06, sehingga x^2-Chi-square hitung > x^2-Chi-square tabel dengan *significancy probability* sebesar 0,094. Hal ini berarti model *Structural Equation Model* termasuk dalam kategori yang baik.



Gambar 1. Hasil analisis *Structural Equation Model*

2. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

2. Berdasarkan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dapat diketahui terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,237 dan nilai *critical ratio* sebesar 2,098 dan P=0,036. Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut maka dapat diartikan setiap peningkatan motivasi pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan dan lingkungan untuk menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaan yang ada di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap mampu membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya pengaruh yang

positif dan signifikan tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima.

3. **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja.**
    a. Berdasarkan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dapat diketahui terdapat pengaruh positif yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,205 dan nilai *critical ratio* sebesar 2,380 dan P=0,017. Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut maka dapat diartikan setiap peningkatan pengembangan karir pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya pengembangan karir yang terdiri atas peluang jabatan, program pelatihan, pengalaman kerja dan rotasi jabatan mampu membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mampu bekerja lebih baik, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima.

4. **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja.**

5. Berdasarkan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dapat diketahui terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,452 dan nilai *critical ratio* sebesar 2,357 dan P=0,018. Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut maka dapat diartikan setiap peningkatan

komunikasi pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya komunikasi mampu membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mampu bekerja lebih baik. Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja tersebut maka hipotesis ketiga yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima.

6. Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

7. Berdasarkan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dapat diketahui terdapat pengaruh positif yang signifikan kinerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 1,619 dan nilai *critical ratio* sebesar 2,434 dan P=0,015. Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan tersebut maka dapat diartikan setiap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

8. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Kesimpulan

9. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang positif sebesar 0,237 dan hasil uji statistik yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Artinya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
10. b). Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang positif sebesar 0,205 dan hasil uji statistik menunjukkan hasil uji yang signifikan, artinya pengembangan karir yang pasti akan mampu meningkatkan

kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

11. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang positif sebesar 0,452 dan hasil uji statistik yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, artinya komunikasi yang pasti akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima
12. Kinerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang positif sebesar 1,619, artinya peningkatan kinerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan atas hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh nilai yang positif dan hasil uji statistik yang signifikan, sehingga hipotesis keempat dapat diterima.

2. Implikasi

13. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi, sebaiknya Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap bisa menghargai hasil kerja pegawai, sehingga pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya.
14. Pengembangan karir sebaiknya juga diperhatikan, salah satunya adalah menginformasikan adanya peluang jabatan dengan segera, agar pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.
15. Komunikasi yang didukung adanya jalinan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai juga harus ditingkatkan. Demikian juga dengan memperbaiki sarana komunikasi yang selama ini sangat mendukung.
16. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap sebaiknya juga memperhatikan deskripsi pekerjaan dari pegawainya, meningkatkan kompensasi, meningkatkan kondisi kerja yang kondusif, rekan kerja yang bisa saling mendukung dan pekerjaan yang sesuai dengan

bakat dan keahliannya.

17. DAFTAR PUSTAKA

18. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Rosda, Bandung.
19. Augusty Ferdinand. 2005. ***Structural Equation Modeling.*** BP UNDIP, Semarang.
20. Anwar, Syarifuddin. 1997. ***Reliabilitas dan Validitas.*** Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
21. Blau, Gray. 1999. ***Testing The Longitudinal Impact*** *of* ***Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction.*** Human Relations. 52, 8, p 1099 (1).

22. Clifford P. Mc. Cue. 1997. ***Journal The Relationship Between Job Satisfaction and Performance. The Case of Local Government Finance Officer in Ohio.***

23. Cushway, Barry. 1996. ***Human Resources Management.*** Elex Media Komputindo, Jakarta.
24. David E. Guest. 1997. ***Human Resource Management and Performance.*** The International Journal 8: 3 June
25. Gibson Ivancevich Donnelly. 1993. ***Organisasi Perilaku, Struktur Proses.*** Jilid 1, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga Jakarta.
26. Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. 1995, ***Behavior in Organization :*** Understanding and Managing The Human Side of Work, 5th ed, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
27. Hadari Nawawi. 2005. ***Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.*** Tidak Dipublikasikan
28. Hadari Nawawi. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.*** Gadjah Mada University Press, Yogyakarta,