

# ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Gian Neysa Bulawan<sup>1</sup>, Kordiana Sambara<sup>2</sup>, Djusniati Rasinan<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus

<sup>2</sup> Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus

<sup>3</sup> Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus

---

## Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem kerja terhadap kinerja pegawai yang secara signifikan. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 44 orang pegawai kantor dinas perhubungan provinsi sulawesi selatan sebagai sampel penelitian.

**Kata Kunci:** Sistem Kerja; Kinerja Pegawai

*The purpose of this study was to determine the work system on employee performance significantly. While the type of research used is quantitative. The data collection technique used was distributing questionnaires to 44 employees of the South Sulawesi Provincial Transportation Office as the research sample.*

*The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, correlation test, coefficient of determination test and t test. The results showed that the variables had a significant or simultaneous impact at the South Sulawesi provincial transportation office.*

**Keywords:** Work System, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Kemajuan zaman dan tingkat globalisasi membuat setiap organisasi ikut berkembang yang berdampak terhadap kinerja dari anggota organisasi dalam negeri, organisasi swasta, dan organisasi pada pemerintahan. Kompetisi tersebut berdampak dalam mengefisieni dan efektifkan dari sistem pada organisasi untuk menghadapi kemajemukan tugas-tugas dan kebutuhan operasional dari kinerja pegawai. Struktur organisasi merupakan "out-line di dalam skema organisasi dari penempatan tugas yang paling atas sampai penempatan tugas yang paling bawah, dengan kata lain struktur pada organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang di inginkan" (Torang, 2016).

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Daya saing suatu bangsa di tentukan oleh kualitas pendidikan tinggi terutamadalam teknologi dan inovasi. Peningkatan kualitas Kantor Pemerintahan dan Swasta terkait dengan tingkat produktivitas kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan efektivitas organisasi yang dapat menumbuhkan rasa memiliki dalam pencapaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi. Struktur organisasi merupakan “salah satu sumber terjadinya perubahan organisasi atau dapat dikatakan bahwa struktur organisasi adalah salah satu objek yang terkena perubahan” (Torang, 2016). Manajemen kinerja adalah berbicara tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh kesuksesan.

Konsep efektivitas organisasi sangat bergantung pada cara organisasi untuk dapat mengeksploitasi lingkungan tujuan organisasi. “Efektivitas organisasi juga dapat ditentukan oleh stuktur kekuasaan, pola hubungan kekuasaan, cara pengawasan, kinerja pegawai, dan produktivitas. ”(Torang, 2016) Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya (Wibowo, 2016)”.

Efektivitas organisasi ini sebagai kondisi yang sangat penting untuk sebuah keberhasilan organisasi untuk menekankan tujuan yang tercapai dengan kestabilan, keseimbangan dan kelangsungan hidup dari fungsi organisasi itu berdiri. Sistem perkantoran adalah keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut, seorang pegawai harus memahami Sistem Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Deskripsi pekerjaan Kantor adalah *output* yang dihasilkan oleh analisis pekerjaan, yang merupakan proses pencarian dan pengumpulan informasi untuk membuat deskripsi yangterkait dengan operasi dan tanggung jawab pekerjaan tertentu.

Setiap organisasi, baik Pemerintahan maupun Swasta, seringkali diharapkan untuk memahami tata kerja dan sistem kepegawaian sehingga kita dapat melihat pekerjaan yang tidak teratur, pekerjaan rutin yang tidak terbungkalai serta kurangnya rasa tanggung jawab pekerjaan karena kurangnya pemahaman fungsi, deskripsi tugas pokok yang harus dilaksanakan. Manajemen itu sendiri terkait dengan sebuah perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan, Pengawasan,

Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan menjadi penting. Situasi ini mendorong penulis untuk memilih judul “Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan”.

## 2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah non eksperimen yang dimana peneliti melakukan penelitian berdasarkan data-data yang telah ada atau telah diberikan oleh pihak kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk menguji efektivitas sistem kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu dua variabel sistem kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), yang dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{44 \sum 268300 - (\sum 2428)(\sum 4856)}{\sqrt{\{44 \cdot \sum 134150 - (\sum 2428)^2\} \cdot \{44 \cdot \sum 536600 - (\sum 4856)^2\}}}$$

$$r = \frac{44 \sum 268300 - 11,790,368}{\sqrt{\{5.902.600 - 5,895,184\} \cdot \{23,610,400 - 23,580,736\}}}$$

$$r = \frac{11,805,200 - 11,790,368}{\sqrt{\{7,416\} \cdot \{29,664\}}}$$

$$r = \frac{14,832}{\sqrt{219,988,224}}$$

$$r = \frac{14,832}{14,832,337}$$

$$r = 1$$

Interprestasi nilai (r)

Intervaal Koefisien.	Tingkat Hubungan
0.00 -0.20	Tidak Memiliki korelasi
0.21 -0.40	Memiliki Korelasi yang Kurang
0.41 -0.70	Memiliki Korelasi yang Cukup
0.71 -0,90	Memiliki Korelasi yang Tinggi
<b>0.91 -1.00</b>	<b>Memiliki Korelasi yang Sangat Tinggi</b>

Sumber: Sugiyono, (2014)

Dari hasil analisis yang telah di lakukan pada kantor dinas perhubungan provinsi sulawesi selatan menunjukkan bahwa sistem kerja hubungan yang tinggi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi (r) sebesar 1%, setelah dicocokkan dengan tabel interprestasi menunjukkan bahwa hasil sangat tinggi dan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang ada di kantor dinas perhubungan provinsi sulawesi selatan.

### 3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi efektivitas penerapan sistem kerja (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) sehingga dapat di ukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &\text{Koefisien Determinasi} \\
 &= r^2 \cdot 100\% \text{ Koefisien} \\
 &\text{Determinasi} = (1)^2 \cdot \\
 &100\% \text{ Koefisien} \\
 &\text{Determinasi} = 1 \cdot 100\% \\
 &\text{Koefisien Determinasi} \\
 &= 100\%
 \end{aligned}$$

Hasil olah data dan perhitungan yang berada pada hasil koefisien determinasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan sistem kerja mengalami hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan provinsi sulawesi selatan sebesar 100 %, yang dimana hasil dari koefisien korelasi menandakan bahwa sistem kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai

### 3.3 Hasil Uji T

Analisis uji t dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel X (Sistem Kerja) secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

$$\begin{aligned}
 t_h &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\
 t_h &= 1 \sqrt{\frac{44-2}{1-1}}
 \end{aligned}$$

$$t_h = 1 \sqrt{\frac{1-1^2}{0}}$$

$$t_h = 1 \cdot 6,49$$
$$t_h = 6,49$$

Nilai tabel menggunakan distribusi t =

$$a = 0.10$$

$$N = 44$$

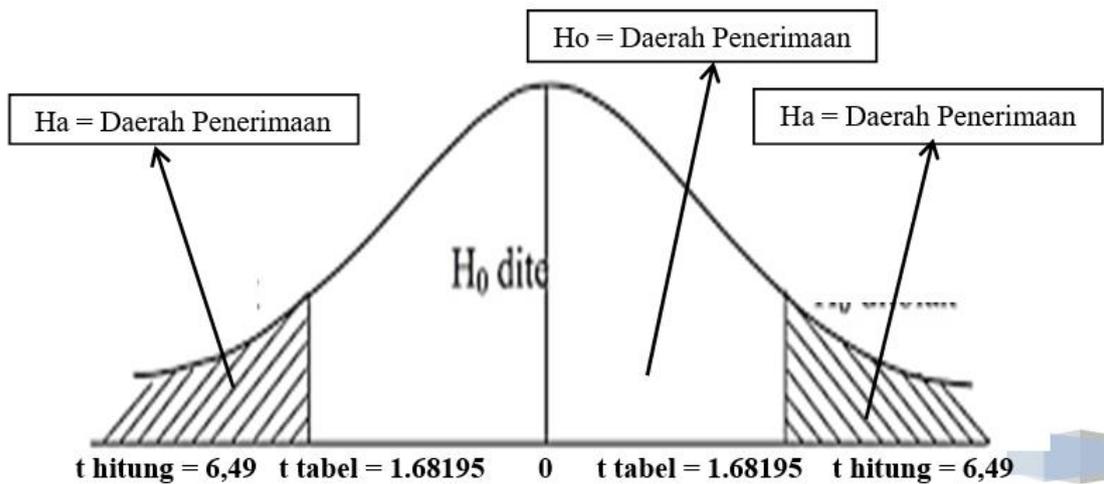
$$dt = N-2$$

$$dt = 44-2 = 42$$

$$dt = 1.68195$$

Kurva Signifikan

Kurva Signifikan



Dari hasil perhitungan di atas, di ketahui ternyata  $t_{tabel} < t_{hitung} = 6,49 > 1.68195$ , maka tolak  $H_0$  (signifikan) artinya bahwa dapat dikatakan efektivitas penerapan sistem kerja secara signifikan memiliki pengaruh yang besar dengan kinerja pegawai di dinas perhubungan provinsi sulawesi selatan.

#### 4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa sistem kerja mempunyai hubungan yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi maka dapat

disimpulkan bahwa efektivitas sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan angka sebesar 1 yang dimana angka ini berpengaruh antara variabel X dan variabel Y dan untuk analisis koefisien determinasi menghasilkan 100% berpengaruh secara signifikan antara variabel efektivitas sistem kerja terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk analisis uji t yang didapatkan pada penelitian ini 6,49 dan untuk nilai tabel menggunakan distribusi t didapatkan 1.68195, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung (sistem kerja) berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai dan berhubungan dengan kinerja pegawai.

## Referensi

A Bastari, A eliyana, T wijayanti (2020) *effects of transformational leadership styles on job performance eith job motivation as mediation :a studi in a state-owned enterprise*. Vol.2.No.5.

Ardhana, Komang, Ni Wayan Mujiati & Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

As'ad, M. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

A pattilima, V senduk (2021) *hubungan semangat kerja terhadap kinerja pegawaidikantor dinas tenaga kerja kabupaten minahasa*. Vol.1 No.2.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Kambey, FL, Suharnomo. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Krisdiyanto, Ardhyana. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai*. Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang.

Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika

Aditama.

7

Matina & Syarifuddin. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lokawisata*