

651.1
PAR
2 21

**ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR
DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA
DENPASAR**

TESIS
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S2

Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik



Diajukan oleh :
I Wayan Parmiyasa
D4E001048

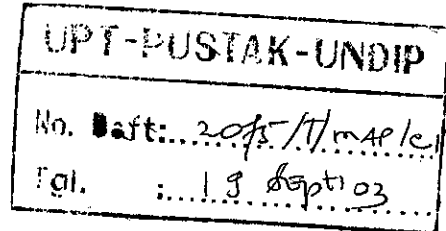
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG
2002**

UPT - PUSTAKA - UNDIP

**ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR
DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA DENPASAR**

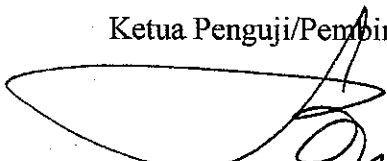
Dipersiapkan dan disusun oleh
I WAYAN PARMİYASA
D4E001048

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal : 26 Nopember 2002

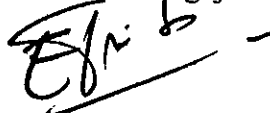


Susunan Tim Penguji

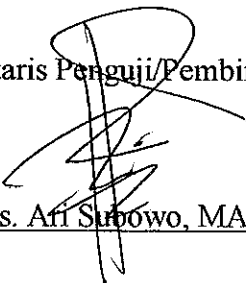
Ketua Penguji/Pembimbing I,


Drs. Ali Mufiz, MPA.

Anggota Dewan Penguji lain :


1. Dra. Endang Larasati, MS.

Sekretaris Penguji/Pembimbing II,


Drs. Ari Supowo, MA

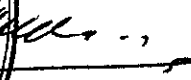

2. Dra. Retno Sunu Astuti, M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Sain

Tanggal : 26 Nopember 2002

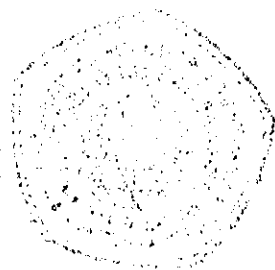
Ketua Program Studi MAP
Diponegoro Semarang




Drs. Y. Warella, MPA., PhD.

100

100



RINGKASAN

Penelitian ini berjudul "Analisis Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar" Kenyataan menunjukkan bahwa efektivitas kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar belum dapat dikatakan optimal atau dengan kata lain belum dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal dalam memberikan pelayanan persampahan, penyapuan jalan dan pertamanan di Kota Denpasar. Penomena tersebut terlihat bahwa pelayanan pengangkutan sampah yang dihasilkan oleh masyarakat Kota Denpasar baru bisa diangkut sebesar 85,18% dari 479 ruas jalan, pelayanan penyapuan jalan baru bisa dilayani sebesar 59,71% dari 479 ruas jalan dan pelayanan pertamanan baru bisa dilayani sebesar 58,25% dari 479 ruas jalan. Berdasarkan penomena seperti yang telah tersebut di atas dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dalam rangka mewujudkan Kota Denpasar yang Bersih, Sehat, Rindang dan Indah (BERSERI) masih jauh dapat terwujud sesuai dengan harapan semua pihak. Dengan belum terwujudnya pencapaian Kota Denpasar yang BERSERI tersebut akan memberikan dampak yang tidak menguntungkan terhadap kualitas lingkungan hidup, kenyamanan, kebersihan, kesehatan dan menurunnya citra dan wibawa Kota Denpasar sebagai Ibu Kota Propinsi Bali, sebagai pintu gerbang pariwisata dan pusat perdagangan terbesar di Propinsi Bali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,732, nilai t hitungnya sebesar 15,018 dan nilai t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Dengan demikian memberikan bukti bahwa harga t hitung lebih besar dari t tabel ($15,018 > 1,96$) Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 53,6%. Hubungan variabel lingkungan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,510, dan nilai t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Dengan demikian memberikan bukti bahwa harga t hitung lebih besar dari t tabel ($7,096 > 1,96$). Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 26,0%. Hubungan variabel kemampuan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,576, dan nilai t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Dengan demikian memberikan bukti bahwa harga t hitung lebih besar dari t tabel ($8,139 > 1,96$) Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara kemampuan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan. Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 33,2%. Hubungan antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja ditunjukkan dengan nilai Chi-Square (X^2) sebesar 43,090 dan apabila dilihat Chi-Square tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 7,52.

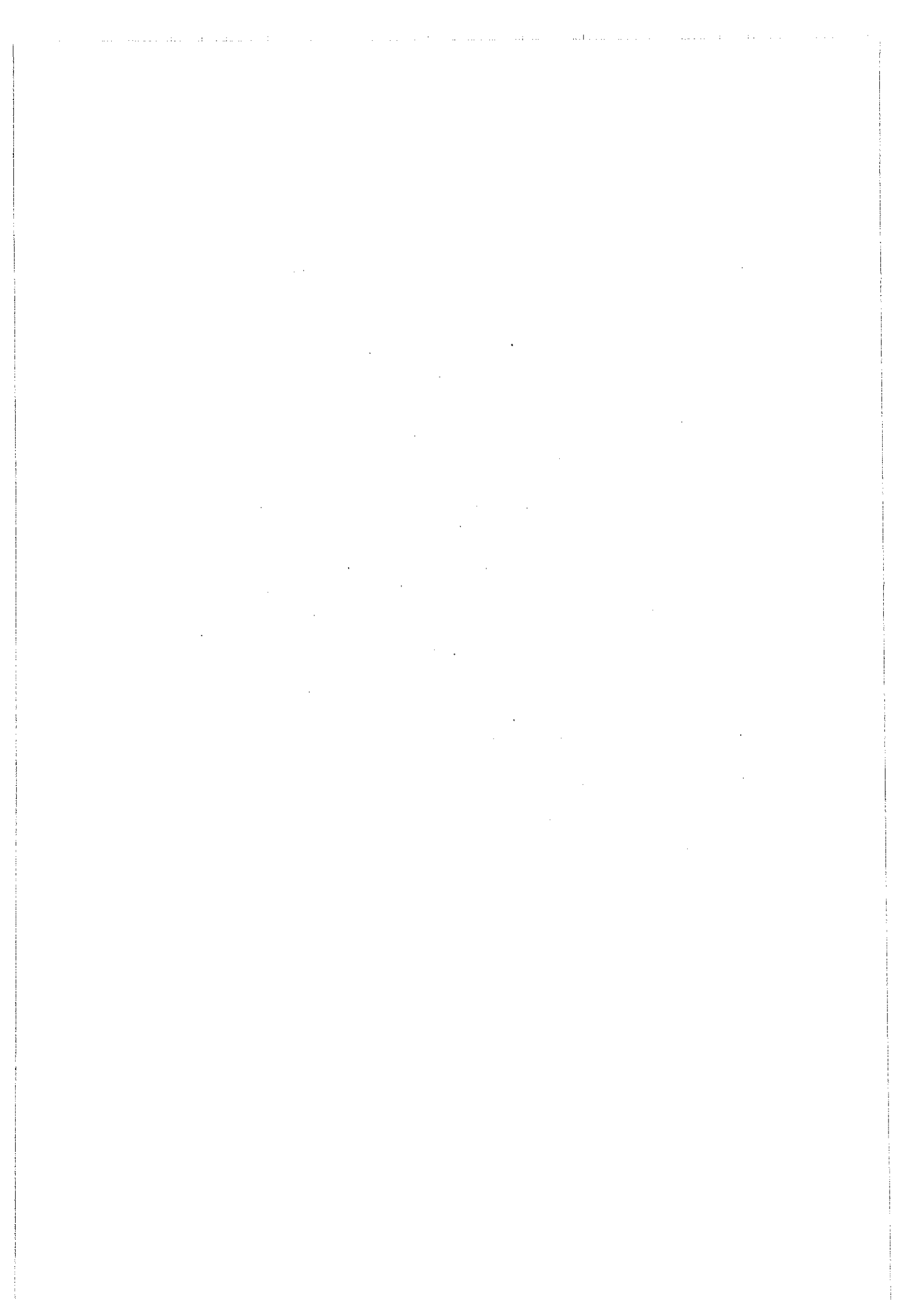
Hasil ini telah memberikan bukti bahwa nilai X^2 hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai X^2 tabel ($43,090 > 7,52$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama dengan efektivitas kerja. Determinasi Konkordansi Kendall's (W^2) menunjukkan nilai sebesar 2,1%. atau dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja mempunyai sumbangan 2,1% terhadap efektivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 97,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.

Agar efektivitas kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dapat tercapai sesuai dengan harapan maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui a) peningkatan pendapatan berupa gaji/upah dan kompensasi yang lebih tinggi agar pegawai dan keluarganya dapat hidup lebih layak, b) penyediaan peralatan kerja yang semakin memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai, c) penciptaan kondisi kerja yang semakin baik dan kondusif. Peningkatan lingkungan kerja melalui a) pendekatan kepemimpinan yang semakin demokratis dan lebih manusiawi, b) komunikasi antara atasan dengan bawahan dilakukan semakin intensif, c) pemberian hukuman dan imbalan yang semakin adil kepada semua pegawai. Peningkatan kemampuan kerja melalui a) memberikan kesempatan yang semakin besar kepada semua pegawai untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi, b) mendorong pegawai untuk mengikuti penjenjangan dan pelatihan-pelatihan fungsional lainnya.

ABSTRAKSI

Kata Kunci : Efektivitas kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : a) pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja, b) pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dan c) pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja. Penelitian mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan mempergunakan *questioner* atau daftar pertanyaan terstruktur. Untuk melengkapi informasi yang belum ter gali dan guna memperjelas penomena penelitian ini maka dilengkapi dengan pendekatan kualitatif yaitu mengadakan wawancara secara langsung dengan beberapa responden yang dianggap penting dan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar yang berjumlah 1.188 yang terdiri dari pegawai organik sebanyak 7,41% dan tenaga operasional lapangan sebanyak 92,59%. Mengingat jumlah populasi tidak sebanding atau tidak proporsional antara strata pegawai organik dengan tenaga operasional lapangan maka digunakan teknik "*Disproportional Stratified Random Sampling*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,732, hubungan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,510, hubungan kemampuan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,576 dan secara bersama-sama hubungan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,145. Secara bersama-sama kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 2,1%. Dengan demikian dapat dipakai menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan. Guna mencapai efektivitas kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja.



ABSTRACT

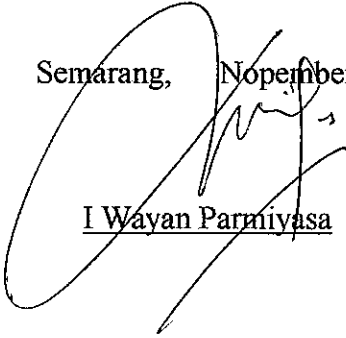
Keyword : Working effectivity, job satisfaction, workplace and job ability.

The purposes of this study are to examine : a) the influence of job satisfaction to working effectivity, b) the influence of workplace to working effectivity, and c) the influence ability to working effectivity. The research use quantitative approach with survey methods by questionnaire or structured question list. To completing the information that have not yet explored and to clarify the research phenomenon then quantitative approach was use by direct interview with some of interesting respondent that can give the needed information. The population of the study were all of the 1.188 official of Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar, that consist of 7,41% of official organics and 92,59% of field operational employees then "Disproportional Stratified Random Sampling" technique was use. The results shows that the correlation between job satisfaction and working effectivity have correlation coefficient of 0,732, the correlation workplace and working effectivity have correlation coefficient of 0,510, the correlation of job ability and working effectivity have correlation coefficient of 0,576 and together, satisfaction, workplace and job ability and working effectivity has correlation coefficient of 0,145. Together satisfaction, workplace and job ability influence the working effectivity by 2,1%. Therefore it can be concluded that there was a positive and significant correlation. To reach the working effectivity in Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar then it needed an increasing of job satisfaction, workplace and job ability.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Semarang, Nopember 2002


I Wayan Parmiyasa

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat Nya lah kami dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA DENPASAR”

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian tesis ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Y. Warella, MPA., PhD., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik.
2. Bapak Drs. Ali Mufiz, MPA dan Bapak Drs. Ari Subowo, MA, masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan masukan-masukan sehingga terselesaikannya penyusunan tesis ini.
3. Kepala Bappeda Propinsi Bali u/p. UMT P3KT atas kesempatan dan dukungan dana yang diberikan.
4. Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar beserta staf yang telah memberikan ijin serta bantuannya dalam pelaksanaan penelitian.
5. Bapak/Ibu dosen pengampu mata kuliah yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan selama perkuliahan berlangsung
6. Teman-teman Karya Siswa Program Studi MAP Undip yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas diskusi dan dukungannya.

Penulis sangat menyadari bahwa penyusunan tesis ini jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, oleh maka itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan tesis ini.

Semarang, Nopember 2002

Penulis,


I Wayan Parmiyasa

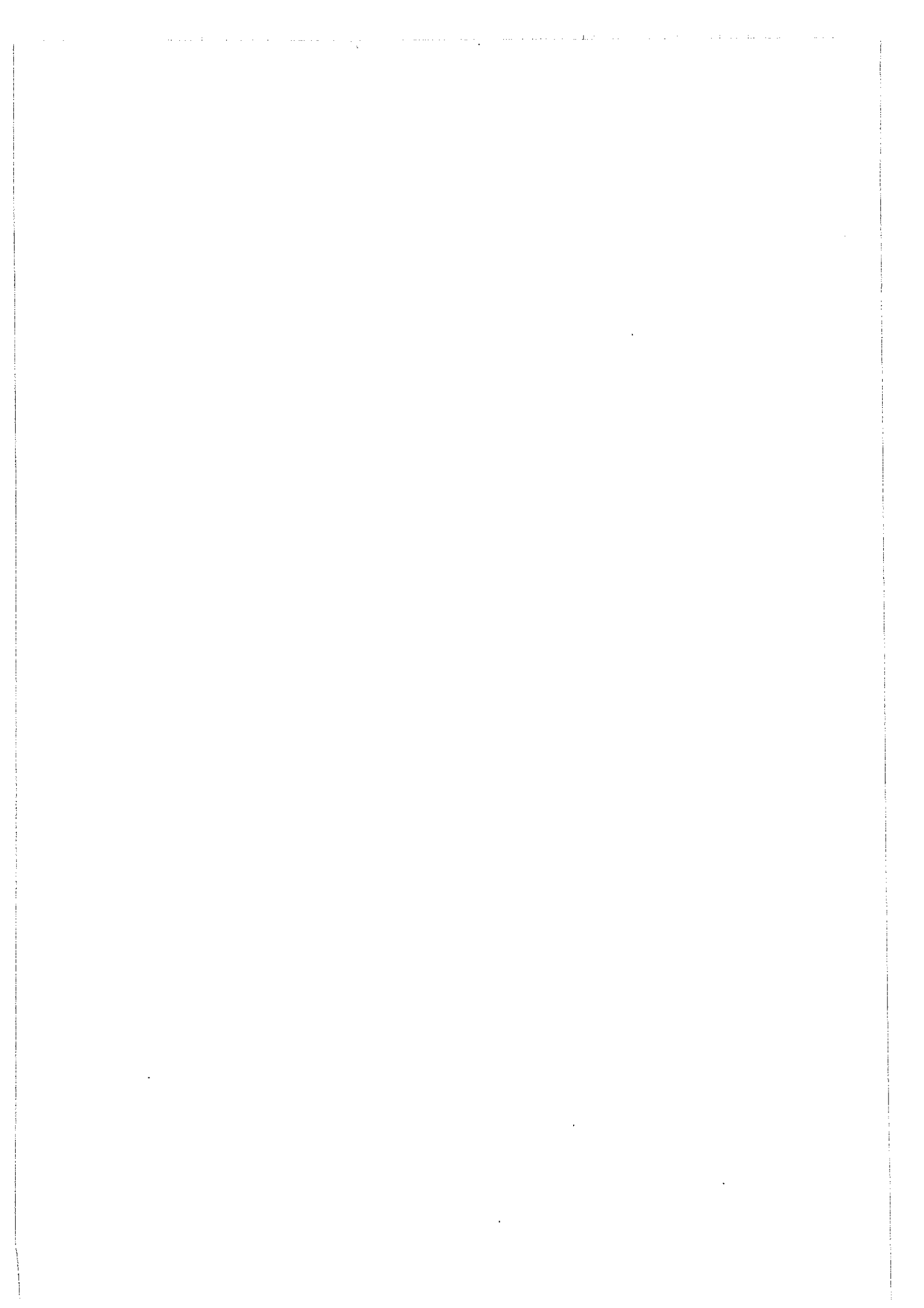
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
ABSTRAKSI	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GRAFIK	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Kegunaan Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Landasan Teori/Pengkajian Teori	19
B. Konsep Penelitian	22
B.1 Efektivitas kerja	22
B.2 Kepuasan kerja	30
B.3 Lingkungan kerja	33
B.4 Kemampuan Kerja	38
B.5 Hubungan Kepuasan kerja terhadap Efektivitas kerja	42
B.6 Hubungan Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja	44

B.5	Hubungan Kemampuan kerja terhadap Efektivitas kerja	45
C.	Pembahasan Penelitian Yang Relevan	48
D.	Hipotesis	48
BAB III	METODE PENELITIAN	51
A.	Rancangan Penelitian	51
B.	Ruang Lingkup Penelitian	52
C.	Lokasi Penelitian	52
D.	Variabel Penelitian	53
D.1	Klasifikasi Variabel	53
D.2	Definisi Konsepsional	53
D.3	Definisi Operasional	54
E.	Jenis dan Sumber Data	55
F.	Instrumen Penelitian	56
G.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	57
H.	Teknik Pengumpulan Data	58
I.	Teknik Analisa Data	60
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	63
A.	Deskripsi Obyek Penelitian	63
B.	Hasil Penelitian	90
C.	Analisis Hasil Penelitian	164
D.	Diskusi	177
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN	185
A.	Simpulan	185
B.	Saran	186
	DAFTAR PUSTAKA	189
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	193

DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
1	SKEMA CONTINGENCY APPROACHES MEASUREMENT OF ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS	19
2	STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA DENPASAR	63



DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1	Komposisi Penduduk Propinsi Bali Berdasarkan Jenis Kelamin, Desa dan Kota Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2000	3
2	Jumlah dan Persentase Laju Pertumbuhan Penduduk Kota Denpasar Tahun 1996-2000	4
3	Jenis Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2000	6
4	Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Berdasarkan Jenjang Pendidikan Kota Denpasar Tahun 2000	7
5	Alokasi Dana Rutin Dan Pembangunan Di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 1996-2000	10
6	Ruas Jalan Yang Mendapat Pelayanan Pengangkutan Sampah di Kota Denpasar Tahun 2000	11
7	Ruas Jalan Yang Mendapat Pelayanan Penyapuan Jalan di Kota Denpasar Tahun 2000	12
8	Ruas Jalan Yang Mendapat Pelayanan Pertamanan Di Kota Denpasar Tahun 2000	13
9	Populasi dan Sampel Berdasarkan Strata Pegawai Organik dan Tenaga Operasional Lapangan	58
10	Kesesuaian Penyelesaian Pekerjaan Dengan Rencana	91
11	Kesesuaian Penyelesaian Pekerjaan Dengan Bidang tugas	92
12	Penyelesaian Jenis/Satuan Pekerjaan Tepat Waktu	93
13	Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu	94
14	Banyaknya Pengorbanan Fikiran Dalam Penyelesaian Pekerjaan	95
15	Kesesuaian Penyelesaian Pekerjaan Dengan Alokasi Dana	96

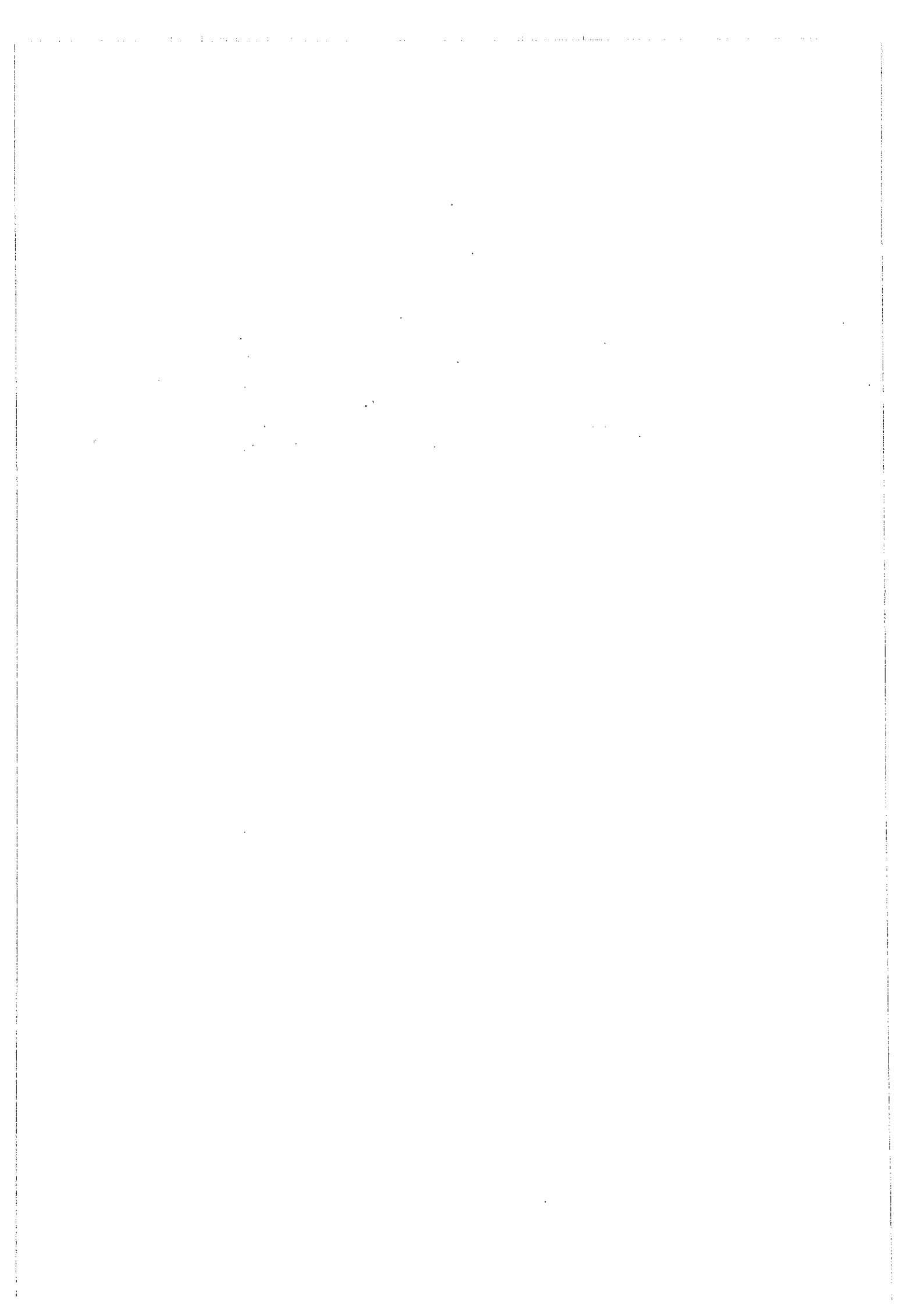
16	Ketepatan Penggunaan Alat Dan Perlengkapan Dalam Penyelesaian Pekerjaan	97
17	Kesesuaian Penyelesaian Tugas Dengan Standar Kerja	98
18	Ketepatan Waktu Masuk Kantor	101
19	Kesesuaian Penyelesaian Pekerjaan Dengan Target/Rencana	102
20	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kehadiran	103
21	Ketidakhadiran Selalu Memberikan Informasi	104
22	Informasi Ketidakhadiran Selalu Dapat Diterima	
23	Seringnya Pimpinan Melaksanakan Pengawasan Terhadap Kehadiran Pegawai	106
24	Tingkat Kepuasan Pegawai Dengan Jabatan Atau Pekerjaan	107
25	Tingkat Kepuasan Dengan Sistem Promosi	108
26	Tingkat Kepuasan Dengan Sistem Mutasi	109
27	Kesesuaian Jabatan/Pekerjaan Dengan Keahlian	110
28	Tingkat Kepuasan Dengan Gaji/Upah	111
29	Pengaruh Gaji/Upah Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja	112
30	Kesesuaian Gaji/Upah Dan Kompensasi Dengan Resiko Pekerjaan	113
31	Memadainya Sarana Dan Prasarana Dalam Pelaksanaan Tugas	114
32	Dukungan Sarana Dan Prasarana Dalam Penyelesaian Pekerjaan	115
33	Kesesuaian Peralatan Dengan Tingkat Kebutuhan	116
34	Kemampuan Pemanfaatan Peralatan Yang Tersedia	112
35	Kondisi Kerja Di Kantor Cukup Menyenangkan	118
36	Kondisi Kerja Cukup Memberikan Kepuasan Dalam Penyelesaian Pekerjaan	119
37	Usaha Penciptaan Kondisi Kerja Menyenangkan	120
38	Usaha Pimpinan Mendapat Dukungan Pegawai	121

39	Senang Dengan Gaya Kepemimpinan	124
40	Pimpinan Sering Memberikan Petunjuk Dalam Penyelesaian Pekerjaan	125
41	Petunjuk Pimpinan Mudah Dimengerti	126
42	Petunjuk Pimpinan Membantu Dalam Penyelesaian Pekerjaan	127
43	Seringnya Komunikasi Antara Pimpinan Dengan Pegawai	128
44	Komunikasi Pimpinan Dengan Pegawai Menyenangkan	129
45	Komunikasi Pimpinan Selalu Mengenai Pekerjaan	130
46	Komunikasi Pimpinan Selalu Dilakukan Berjenjang/Bertingkat	131
47	Komunikasi Pimpinan Mudah Dimengerti	132
48	Komunikasi Pimpinan Dapat Mendorong Prestasi Kerja	133
49	Keterlibatan Pegawai Dalam Kegiatan DKP	134
50	Keterlibatan Sesuai Dengan Bidang Tugas	135
51	Seringnya Terlibat Dan Ikut Serta Dalam Mengerjakan Tugas-Tugas Lain	136
52	Kesesuaian Gaji/Upah Dengan Beban Kerja	137
53	Gaji/Upah Yang Diterima Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup	138
54	Selain Gaji/Upah Pegawai Mendapat Kompensasi	139
55	Keadilan Memberikan Hukuman Terhadap Pegawai Yang Tidak Melaksanakan Kewajibannya	140
56	Adanya Pekerjaan Beresiko Yang Membahayakan Jiwa	141
57	Pelaksanaan Pekerjaan Dilengkapi Sarana Pelindung Keamanan Yang Memadai	142
58	Tingkat Kebenaran Penggunaan Sarana Keamanan	143
59	Pegawai Mendapatkan Perlindungan Asuransi	144
60	Kesesuaian Pendidikan Dengan Jabatan/Pekerjaannya	146
61	Pendidikan Cukup Membantu Penyelesaian Pekerjaan	147
62	Pegawai Sering Mengikuti Pendidikan Dan Latihan	148

63	Pendidikan Dan Pelatihan Sesuai Dengan Bidang Tugas	149
64	Dukung Pimpinan Untuk Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan	150
65	Kecukupan Pengalaman Kerja	151
66	Pengalaman Kerja Cukup Membantu Penyelesaian Pekerjaan	152
67	Kesimpulan Analisis Variabel Efektivitas Kerja	153
68	Kesimpulan Analisis Variabel Kepuasan Kerja	155
69	Kesimpulan Analisis Variabel Lingkungan Kerja	158
70	Kesimpulan Analisis Variabel Kemampuan Kerja	162
71	Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Dengan Efektivitas Kerja	165
72	Uji Rank Kendall's Antara Kepuasan Kerja Dengan Efektivitas Kerja	167
73	Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Dengan Efektivitas Kerja	168
74	Uji Rank Kendall's Antara Lingkungan Kerja Dengan Efektivitas Kerja	170
75	Hubungan Variabel Kemampuan Kerja Dengan Efektivitas Kerja	172
76	Uji Rank Kendall's Antara Kemampuan Kerja Dengan Efektivitas Kerja	174
77	Uji Konkordansi	176

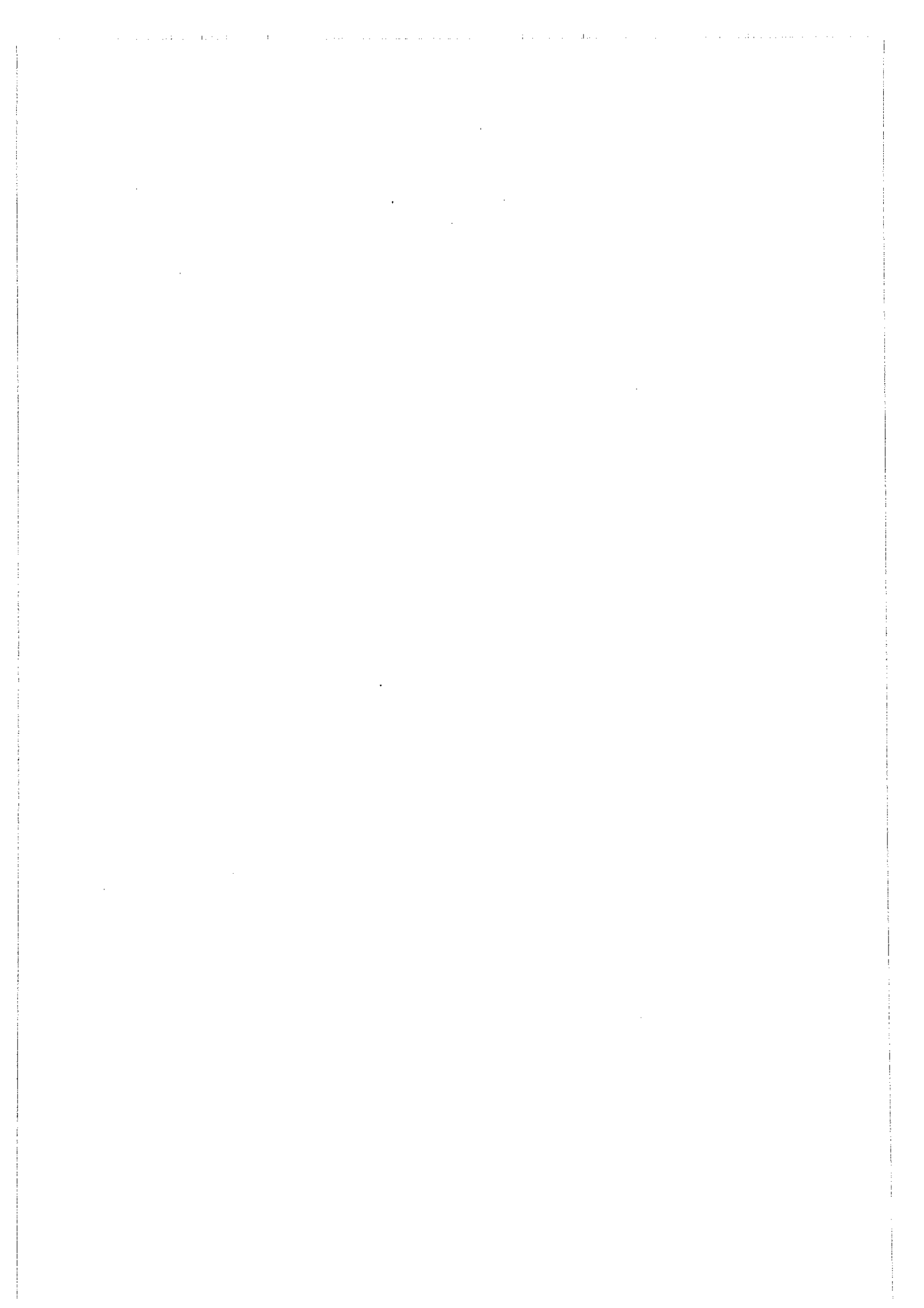
DAFTAR GRAFIK

Grafik		Halaman
1	Jumlah Sampah Yang Diangkut Ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Oleh Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 1996-2000	8
2	Jumlah Jamban Yang Diangkut Ke Instalasi Pengolahan Lumpur Tinja (IPLT) Oleh Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 1996-2000	9



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Data Tunggal	193
2.	Korelasi	209
3.	Kendall's W Test	213
4.	Rekapitulasi Kuesioner	215
5.	Daftar Pertanyaan	227
6.	Interview guide	233
7.	Hasil Wawancara	237
8.	Hasil Wawancara	247
9.	Hasil Wawancara	259
10.	Hasil Wawancara	271
11.	Hasil Wawancara	283



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencabutan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah dan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah merupakan suatu era baru dalam sistem manajemen pemerintahan daerah di Indonesia yang sentralistik menjadi desentralistik. Dalam Undang-undang ini Pemerintah Pusat memberikan kewenangan yang semakin luas kepada daerah-daerah khususnya kabupaten/Kota untuk mengatur dan mengelola daerahnya sendiri. Kewenangan-kewenangan itu meliputi semua bidang pemerintahan kecuali bidang politik luar negeri, pertahanan dan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama dan kewenangan-kewenangan lainnya yang meliputi kebijakan perencanaan nasional dan pengendalian pembangunan nasional secara makro, dana perimbangan keuangan, sistem administrasi negara dan lain-lain yang ditetapkan oleh peraturan Perundang-undangan. Pelaksanaan kewenangan ini harus dikelola secara demokratis dengan memperhatikan aspek-aspek dan potensi yang dimiliki oleh daerah. Disamping itu, pemerintah daerah perlu secara efektif dan efisien dalam memanfaatkan segala sumber daya alam dan sumberdaya manusia.

Implementasi Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 telah memberikan peluang kepada daerah untuk menyerap aspirasi masyarakat terutama identifikasi kebutuhan pembangunan sesuai dengan keinginan masyarakat kabupaten/kota yang bersangkutan. Peluang ini mendapat sambutan antusias dari semua kabupaten/kota di seluruh Indonesia termasuk kabupaten/kota yang ada di Propinsi Bali

Denpasar sebagai Ibu Kota Propinsi Bali dan pintu gerbang masuknya wisatawan manca negara dan nusantara sebelum melanjutkan perjalanan wisatanya ke kabupaten lain. Dengan demikian Kota Denpasar menjadi citra atau *image* pertama kali dilihat oleh para wisatawan yang datang ke Propinsi Bali. Untuk menjaga *image* seperti tersebut di atas maka kenyamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan dan keramah tamahan penduduknya harus tetap terpelihara dengan baik mungkin.

Kemajuan kepariwisataan di Kota Denpasar membawa dampak positif seperti terbukanya kesempatan kerja, meningkatnya pendapatan masyarakat dan lain sebagainya, sedangkan dampak negatif seperti terjadinya penambahan penduduk yang sangat cepat dan terjadinya migrasi besar-besaran antar kabupaten serta antar propinsi. Dengan keadaan seperti yang disebutkan di atas, komposisi penduduk Propinsi Bali berdasarkan kabupaten, perkotaan (*urban*), pedesaan (*rural*) menurut kabupaten/kota tahun 2000 seperti tabel di bawah :

Tabel : 1
 KOMPOSISI PENDUDUK PROPINSI BALI BERDASARKAN
 KABUPATEN, PERKOTAAN (*URBAN*), PEDESAAN
 (*RURAL*) MENURUT KABUPATEN/KOTA
 TAHUN 2000

No.	Kabupaten/ Kota	Perkotaan (<i>Urban</i>)		Pedesaan (<i>Rural</i>)		Bali	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Jembrana	67.754	4,51	164.052	9,98	231.806	7,37
2.	Tabanan	119.887	7,98	256.143	15,58	376.030	11,95
3.	Badung	196.759	13,09	149.104	9,07	345.863	10,99
4.	Gianyar	229.713	15,28	163.442	9,94	393.155	12,49
5.	Klungkung	70.526	4,69	84.736	5,15	155.262	4,93
6.	Bangli	44.155	2,94	149.621	9,10	193.776	6,16
7.	Karangasem	26.240	1,75	334.246	20,33	360.486	11,45
8.	Buleleng	215.689	14,35	342.492	20,83	558.181	17,74
9.	Denpasar	532.440	35,42	-	-	532.440	16,92
	Jumlah :	1.503.163	47,76	1.643.836	52,24	3.146.999	100,00

Sumber data diolah dari Sensus Penduduk Propinsi Bali Tahun 2000

Tabel menunjukkan bahwa jumlah penduduk Bali adalah 3.146.999 jiwa dengan komposisi penduduk perkotaan (*urban*) sebesar 47,76%, dimana penduduk perkotaan tertinggi terdapat di Kota Denpasar sebesar 35,42%, Kabupaten Gianyar sebesar 15,28%, Kabupaten Buleleng sebesar 14,35% dan terkecil terdapat di Kabupaten Karangasem sebesar 1,75%. Penduduk pedesaan (*rural*) sebesar 52,24%, dimana penduduk pedesaan tertinggi terdapat di Kabupaten Buleleng sebesar 20,83%, Kabupaten Karangasem sebesar 20,33%, Kabupaten Tabanan sebesar 15,58% dan terkecil terdapat di Kabupaten Klungkung sebesar 5,15% sedangkan Kota Denpasar tidak terdapat pedesaan. Sedangkan dilihat dari komposisi penduduk Bali, jumlah penduduk tertinggi terdapat di Kabupaten Buleleng sebesar 17,74%, Kota Denpasar sebesar 16,92% dan yang terkecil terdapat di Kabupaten Klungkung sebesar 4,93%.

Jumlah penduduk dibandingkan dengan luas wilayah maka Kota Denpasar memiliki luas lebih kecil dari Kabupaten Buleleng, sehingga dengan demikian dapat dikatakan tingkat kepadatan penduduk Kota Denpasar lebih tinggi dibandingkan dengan Kabupaten Buleleng.

Pertumbuhan penduduk yang begitu cepat menyebabkan timbulnya kerawanan sosial, kemacetan lalu lintas, ketertiban dan keamanan serta timbulnya pemukiman-pemukiman kumuh yang tidak terkendali. Tumbuhnya pemukiman-pemukiman diberbagai pelosok kota secara langsung akan memberikan dampak terhadap kualitas lingkungan hidup, kesehatan dan kebersihan.

Tabel : 2
JUMLAH DAN PERSENTASE LAJU PERTUMBUHAN PENDUDUK
KOTA DENPASAR TAHUN 1996-2000

No.	Tahun	Jumlah Penduduk	Laju Pertumbuhan (%)
1	1996	371.424	1,92
2	1997	373.272	0,50
3	1998	382.555	2,49
4	1999	388.444	1,54
5	2000	532.440	37,07

Sumber data diolah dari Buku Data Statistik Kependudukan Propinsi Bali Tahun 2001

Tabel menunjukkan bahwa terjadi pertumbuhan penduduk Kota Denpasar pada tahun 1996 sebesar 1,92% dari tahun sebelumnya atau tahun 1995, pada tahun 1997 terjadi pertumbuhan sebesar 0,50%, dan kecilnya pertumbuhan ini seiring dengan terjadinya krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia, kemudian pada tahun 1998 terjadi pertumbuhan sebesar 2,49%, kemudian pada tahun 1999 terjadi pertumbuhan sebesar 1,54% dan pada tahun 2000 terjadi

pertumbuhan sebesar 37,07%. Pertumbuhan yang tinggi ini disebabkan karena kelahiran penduduk, menurunnya angka kematian dan migrasi penduduk ke Kota Denpasar. Dengan terjadinya seperti yang disebutkan di atas maka pada tahun 2000 penduduk Kota Denpasar berjumlah 532.440 jiwa dimana terdiri dari penduduk non migrasi sebesar 84,50% dan migrasi sebesar 15,50%. Penduduk yang melakukan migrasi ke Kota Denpasar adalah penduduk yang berasal dari Kabupaten Jembrana, Tabanan, Buleleng, Gianyar, Klungkung, Bangli, Badung, Karangasem serta dari propinsi-propinsi di Jawa, Propinsi Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur serta propinsi lainnya di Indonesia.

Dalam rangka menuju Denpasar yang Bersih, Sehat, Rindang dan Indah (BERSERI) sepenuhnya merupakan tanggungjawab Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar yang diatur dengan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 13 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Organisasi Dinas Daerah Kota

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar memerlukan dukungan dari semua pihak termasuk masyarakat dan pemerintah. Dukungan masyarakat dapat berupa ikut serta dalam penanganan persampahan yang merupakan produksi dari rumah tangga masyarakat yang bersangkutan, pemeliharaan pertamanan di depan rumahnya atau di sekelilingnya dan juga berupa pembayaran retribusi yang lebih tinggi, sedangkan dukungan Pemerintah Daerah dapat berupa peningkatan dana operasional yang lebih memadai sehingga kebutuhan-kebutuhan Dinas Kebersihan dan Pertamanan tercukupi dan pada akhirnya dapat memberikan pelayanan lebih baik kepada masyarakat. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota

dalam melaksanakan aktivitas kegiatan-kegiatannya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel : 3
JENIS PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA DENPASAR TAHUN 2000

No.	Jenis Pegawai	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Pegawai Organik (PNS+THL)	88	7,41
2.	Tenaga Operasional Lapangan	1.100	92,59
Jumlah :		1.188	100,00

Sumber data : Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2001

Data tabel menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang ada di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar adalah sebesar 1.188 orang, terdiri dari Pegawai Organik (PNS+THL) sebanyak 7,41%, dan Tenaga Operasional Lapangan (TOL) sebanyak 92,59%. Dengan komposisi kepegawaian seperti di atas dapat dikatakan bahwa Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagian besar didukung oleh tenaga operasional lapangan. Sedangkan personal Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4.7
**JENIS KEPEGAWAIAN DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
 BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN
 KOTA DENPASAR TAHUN 2000**

No.	Jenis Kepegawaian	Jenjang Pendidikan						Jumlah
		S2	S1	SM	SLTA	SLTP	SD	
1.	Pegawai Organik (PNS+THL)	-	27	1	53	6	1	88
2.	Tenaga Operasional Lapangan	-	-	-	605	330	165	1.100
	Jumlah	-	27	1	658	336	166	1.188
	Persentase (%)	-	2,27	0,08	55,39	28,28	13,97	100,00

Sumber data : Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2001

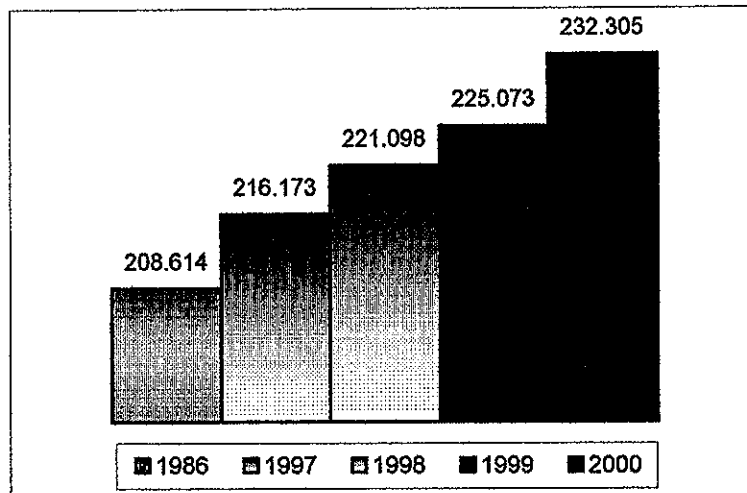
Tabel menunjukkan bahwa dari 1.188 orang pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebesar 55,39%, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebesar 28,28%, Sekolah Dasar (SD) sebesar 13,97%, kemudian Sarjana (S1) sebesar 2,27% dan Sarjana Muda sebesar 0,08%. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat pendidikan terbesar adalah SLTA, SLTP dan terkecil adalah Sarjana Muda.

Volumé sampah yang dapat diangkut oleh petugas operasional lapangan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar selama kurun waktu 1996-2000 adalah seperti grafik di bawah.

Volume sampah yang dapat diangkut oleh petugas operasional lapangan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar selama kurun waktu 1996-2000 adalah seperti grafik di bawah.

Kota Denpasar

Grafik : 1
JUMLAH SAMPAH YANG DIANGKUT KE TEMPAT PEMBUANGAN
AKHIR (TPA) OLEH KANTOR DINAS KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA DENPASAR
TAHUN 1996-2000 (M³)

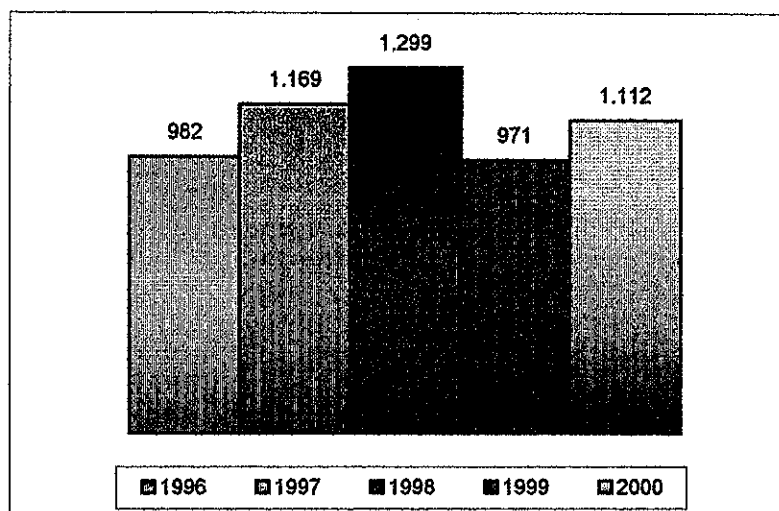


Sumber data diolah dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2000

Grafik di atas menunjukkan bahwa pada tahun 1996 sampah yang diangkut ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) adalah sebanyak 208.614 m³, dengan rata-rata per bulannya sebesar 17.385 m³, tahun 1997 sebanyak 216.173m³ dengan rata-rata per bulannya 18.014 m³, pada tahun 1998 sebanyak 221.098m³ dengan rata-rata per bulannya 18.425 m³, pada tahun 1999 sebanyak 225.073m³ dengan rata-rata perbulannya 18.756 m³ dan tahun 2000 sebanyak 232.305m³ dengan rata-rata perbulannya 19.359 m³. Naik turunnya jumlah sampah yang diangkut oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar ke TPA sangat tergantung dari timbulan sampah yang dihasilkan oleh masyarakat Kota Denpasar.

Jamban yang diangkut ke Instalasi Pengolahan Lumpur Tinja (IPLT) seperti grafik berikut :

Grafik : 2
JUMLAH JAMBAN YANG DIANGKUT KE INSTALASI PENGOLAHAN LUMPUR TINJA (IPLT) OLEH DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA DENPASAR TAHUN 1996-2000



Sumber data diolah dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2000

Grafik di atas menunjukkan bahwa pada tahun 1996 jumlah dapat diangkut ke Instalasi Pengolahan Lumpur Tinja (IPLT) sebanyak 982 m^3 dengan rata-rata perbulannya 82 m^3 , pada tahun 1997 sebanyak 1.169 m^3 dengan rata-rata perbulan 97 m^3 , tahun 1998 sebanyak 1.299 m^3 dengan rata-rata perbulan 108 m^3 , tahun 1999 sebanyak 971 m^3 dengan rata-rata perbulan 81 m^3 dan tahun 2000 sebanyak 1.112 m^3 dengan rata-rata perbulan 93 m^3 . Sedangkan naik atau turunnya jumlah jamban yang diangkut oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar ke IPLT sangat tergantung dari permintaan dari masyarakat akan jasa ini.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mendapatkan alokasi dana rutin dan pembangunan seperti tabel berikut :

Tabel : 5
ALOKASI DANA RUTIN DAN PEMBANGUNAN DI KANTOR DINAS
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA DENPASAR
TAHUN 1996-2000

No.	Tahun	Anggaran				Jumlah
		Rutin (Rp.)	Persentase (%)	Pembangunan (Rp.)	Persentase (%)	
1	1996	2.979.436.140	97,39	80.000.000	2,61	3.059.436.140
2	1997	3.310.484.600	97,54	83.523.000	2,46	3.394.007.600
3	1998	3.323.690.530	40,74	4.834.859.000	59,26	8.158.549.530
4	1999	4.580.240.885	43,39	5.975.275.500	56,61	10.555.516.385
5	2000	5.091.671.654	39,37	7.842.141.000	60,63	12.933.812.654
	Jumlah :	19.285.523.809	50,62	18.815.798.500	49,38	38.101.322.309

Sumber data diolah dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2000

Tabel menunjukkan bahwa Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar selama kurun waktu 1996 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp. 3.059.436.140 yang terdiri dari dana rutin 97,39% dan dana pembangunan 2,61%, pada tahun 1997 alokasi anggaran sebesar Rp. 3.394.007.600 yang terdiri dari dana rutin 97,54% dan dana pembangunan 2,46%, pada tahun 1998 alokasi anggaran sebesar Rp. 8.158.549.530 yang terdiri dari dana rutin 40,47% dan dana pembangunan 59,26%, pada tahun 1999 alokasi anggaran sebesar Rp. 10.555.516.385 yang terdiri dari dana rutin 43,39% dan dana pembangunan 56,61%, dan pada tahun 2000 alokasi anggaran sebesar Rp. 12.933.812.654 yang terdiri dari dana rutin 39,37% dan dana pembangunan 60,63%. Alokasi dana rutin dan pembangunan terjadi peningkatan yang sangat signifikan dari

tahun ke tahun sesuai dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah Kota Denpasar.

Pelayanan kebersihan dan pertamanan yang sampai saat ini dapat dilaksanakan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar seperti pelayanan pengangkutan sampah, pelayanan penyapuan jalan dan pelayanan pertamanan dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel : 6
RUAS JALAN YANG MENDAPAT PELAYANAN PENGANGKUTAN
SAMPAH DI KOTA DENPASAR TAHUN 2000

No.	Kecamatan	Ruas jalan	Pelayanan pengangkutan sampah		Persentase terlayani
			Terlayani	Tidak terlayani	
1.	Denpasar Timur	175	150	25	85,71
2.	Denpasar Barat	199	173	26	86,93
3.	Denpasar Selatan	105	85	20	80,95
	Jumlah :	479	408	71	85,18

Sumber data diolah dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2000

Tabel di atas menunjukkan bahwa ruas jalan yang ada di Kota Denpasar adalah sebanyak 479 ruas di mana di Kecamatan Denpasar Timur terdapat sebanyak 175 ruas dan pengangkutan sampahnya baru terlayani 150 ruas (85,71%), di Kecamatan Denpasar Barat terdapat sebanyak 199 ruas dan pengangkutan sampahnya baru terlayani 173 ruas (86,93%) dan di Kecamatan Denpasar Selatan terdapat sebanyak 105 ruas dan pengangkutan sampahnya baru terlayani 85 ruas (80,95%).

Ruas jalan yang mendapatkan pelayanan penyapuan jalan sampai dengan tahun 2000 adalah seperti tabel berikut :

Tabel : 7
RUAS JALAN YANG MENDAPAT PELAYANAN PENYAPUAN JALAN
DI KOTA DENPASAR TAHUN 2000

No.	Kecamatan	Ruas jalan	Penyapuan jalan		Prosentase terlayani
			Terlayani	Tidak terlayani	
1.	Denpasar Timur	175	109	66	62,29
2.	Denpasar Barat	199	111	88	55,78
3.	Denpasar Selatan	105	66	39	62,86
Jumlah :		479	286	193	59,71

Sumber data diolah dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2000

Tabel di atas menunjukkan bahwa ruas jalan yang ada di Kota Denpasar adalah sebanyak 479 ruas di mana di Kecamatan Denpasar Timur terdapat sebanyak 175 ruas dan penyapuan jalannya baru terlayani 109 ruas (62,29%), di Kecamatan Denpasar Barat terdapat sebanyak 199 ruas dan penyapuan jalannya baru terlayani 111 ruas (55,78%) dan di Kecamatan Denpasar Selatan terdapat sebanyak 105 ruas dan penyapuan jalannya baru terlayani 66 ruas (62,86%).

Ruas jalan yang mendapatkan pelayanan pertamanan di Kota Denpasar sampai tahun 2000 adalah sebagai berikut :

Tabel : 8
 RUAS JALAN YANG MENDAPAT PELAYANAN PERTAMANAN
 DI KOTA DENPASAR TAHUN 2000

No.	Kecamatan	Ruas jalan	Pelayanan Pertamanan		Prosentase terlayani
			Terlayani	Tidak terlayani	
1.	Denpasar Timur	175	99	76	56,57
2.	Denpasar Barat	199	115	84	57,79
3.	Denpasar Selatan	105	65	40	61,90
	Jumlah :	479	279	200	58,25

Sumber data diolah dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Tahun 2000

Tabel di atas menunjukkan bahwa ruas jalan yang ada di Kota Denpasar adalah sebanyak 479 ruas di mana di Kecamatan Denpasar Timur terdapat sebanyak 175 ruas dan pelayanan pertamanan baru terlayani 99 ruas (56,57%), di Kecamatan Denpasar Barat terdapat sebanyak 199 ruas dan pelayanan pertamanan baru terlayani 115 ruas (57,79%) dan di Kecamatan Denpasar Selatan terdapat sebanyak 105 ruas dan pelayanan pertamanan baru terlayani 65 ruas (61,90%).

Mencermati tabel-tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pelayanan pengangkutan sampah yang dilaksanakan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan baru bisa mencapai sebesar 408 ruas dari 479 ruas jalan yang ada di Kota Denpasar (85,18%), sedangkan sisa ruas jalan yang belum terlayani sebanyak 71 ruas (14,82%), pelayanan penyapuan ruas jalan baru mencapai sebesar 286 ruas dari 479 ruas jalan (59,71%), sedangkan sisa ruas jalan yang belum terlayani sebanyak 193 ruas (40,29%) dan pelayanan pertamanan baru mencapai sebesar

279 ruas dari 479 ruas jalan (58,25%), sedangkan sisa ruas jalan yang belum pelayanan adalah sebanyak 200 ruas (41,75%)

Agar dapat memberikan pelayanan persampahan, kebersihan dan pertamanan di Kota Denpasar secara maksimal maka Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar harus berjuang secara terus menerus dalam berbagai hal, seperti tersedianya anggaran yang cukup, tersedianya sumberdaya manusia yang memadai dan mempunyai kemampuan yang tinggi serta ada pengawasan yang semakin intensif dari pimpinan dan pejabat struktural lainnya.

Terkait dengan efektivitas kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dalam mewujudkan Kota Denpasar yang Bersih, Sehat, Rindang dan Indah (BERSERI) menjadi harapan semua pihak. Namun dalam kenyataannya sering dalam pencapaian dan pelaksanaan tugas dan fungsi mendapatkan hambatan-hambatan yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja. Hambatan-hambatan tersebut antara lain kurang efisiennya pegawai dalam bekerja sehingga banyak waktu, tenaga, pikiran dan materi yang terbuang dengan sia-sia, hal ini mempengaruhi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti adanya kepuasan kerja pegawai yang rendah, kemampuan kerja pegawai yang tidak seimbang dengan tuntutan organisasi dan masih rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Terkait dengan pencapaian efektivitas kerja maka penelitian yang dilakukan Lukito Sudi Asmara (2002) dengan penelitiannya efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di

Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa motivasi, sikap dan kemampuan mempunyai hubungan signifikan terhadap efektivitas.

Sinar Ritonga dan Budi Winarno (1992) melalui penelitian Efektivitas Perencanaan Pembangunan Daerah di Deli Serdang Propinsi Sumatra Utara menyatakan bahwa kemampuan aparat perencana mempunyai hubungan yang menentukan terhadap efektivitas perencanaan pembangunan daerah. Dimana hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Iglasias bahwa berhasilnya perencanaan pembangunan mensyaratkan perlunya kemampuan aparat yang tinggi berkaitan dengan latar belakang pendidikan yang pernah ditempuhnya juga dengan pengalaman kerja serta ketrampilan termasuk pengetahuan tentang prosedur dan permasalahan perencanaan pembangunan daerah.

Berbagai penelitian seperti yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian efektivitas kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai berkaitan dengan latar belakang pendidikan yang pernah ditempuhnya juga dengan pengalaman kerja serta ketrampilan termasuk pengetahuan tentang prosedur. Lingkungan kerja terkait dengan kondisi dan suasana lingkungan yang menyenangkan bagi setiap orang dalam organisasi.

Atas dasar permasalahan tersebut di atas maka penulis memilih judul penelitian : **“ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA DENPASAR”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan fakta yang terurai dalam latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Apakah efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Teoritis

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

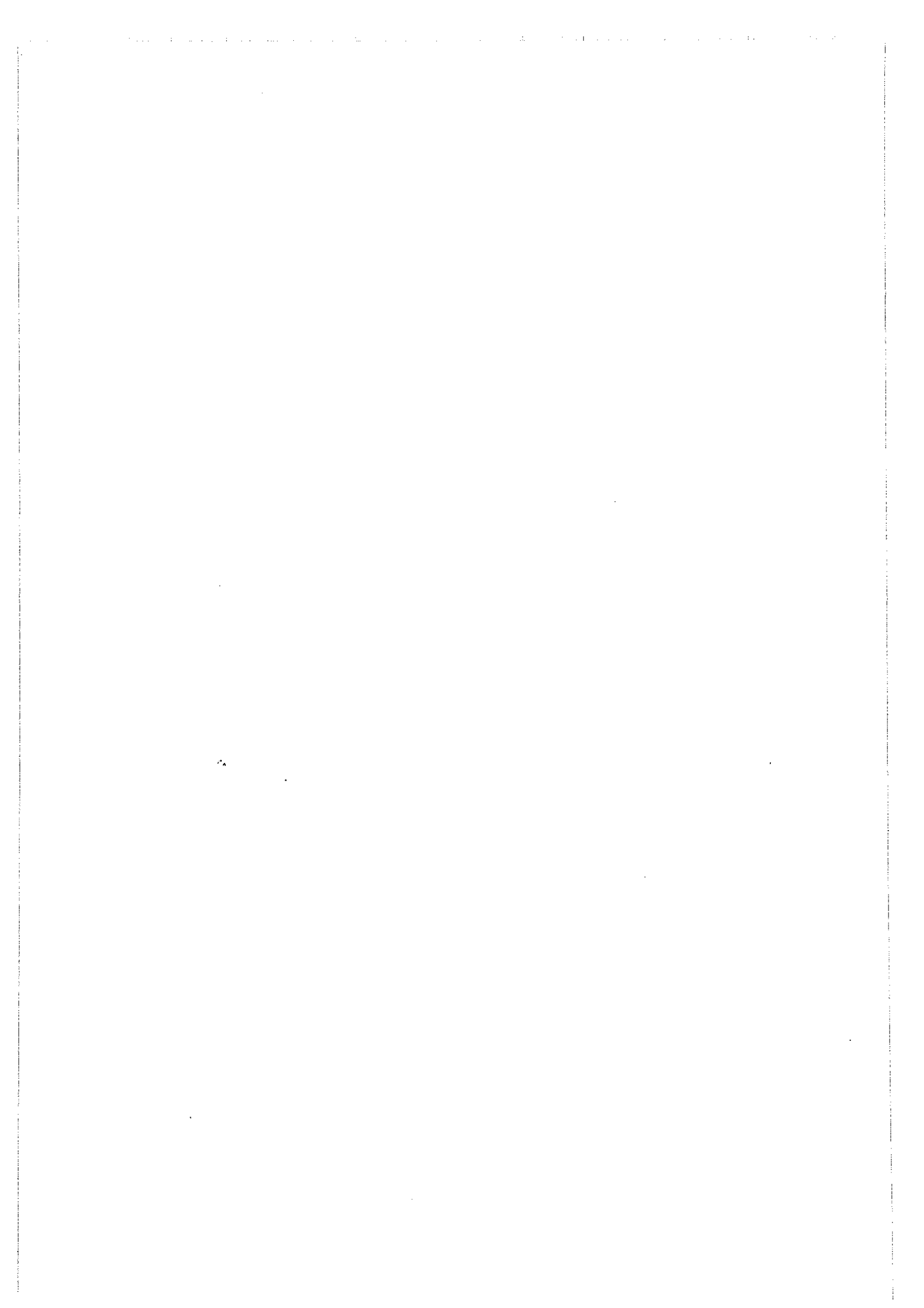
1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar
3. Pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar

2. Tujuan Praktis

1. Untuk memadukan pengetahuan teoritis di kampus dengan pengalaman empiris
2. Sebagai pertimbangan bagi para pengambil keputusan yang berkaitan dengan penelitian ini
3. Sebagai prasyarat menyelesaikan program pasca sarjana (S2)

D. Kegunaan Penelitian

1. Untuk mencoba memberikan masukan-masukan atau saran-saran kepada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dalam pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi pembaca dan civitas akademika Universitas Diponegoro.
3. Sebagai sarana latihan penuangan ide-ide atau pikiran dalam bentuk tulisan yang sistematis.



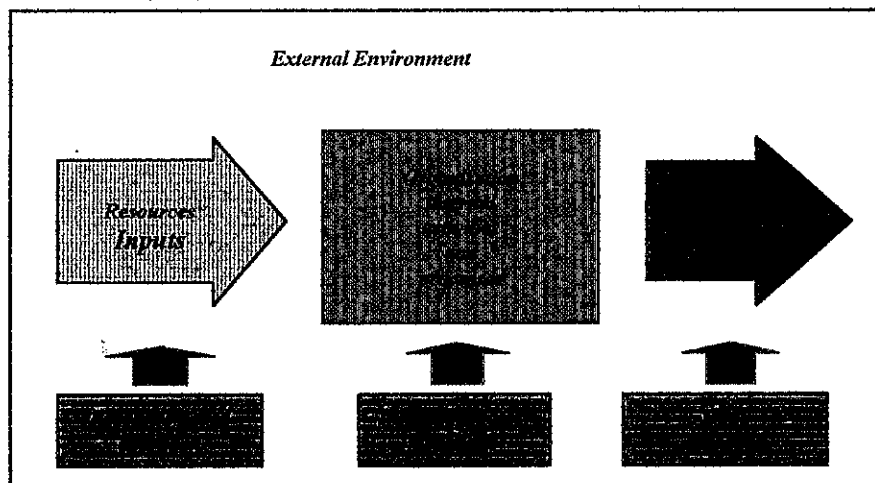
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori/Pengkajian Teoritis

Kajian terhadap efektivitas kerja dilihat pada sisi teori Kontingensi. Richard L. Daft (2001:27) mengemukakan bahwa teori ini meliputi pendekatan tujuan, pendekatan sumber dan pendekatan proses internal. Lebih lanjut dikatakan bahwa pendekatan tujuan dalam efektivitas organisasi berkaitan dengan sisi *output*, pendekatan sumber mengukur efektivitas dengan mengamati awal dari proses dan mengevaluasi apakah organisasi bisa secara efektif mendapatkan semua sumber pentingnya agar kinerja tinggi bisa dicapai dan pendekatan proses internal meninjau aktivitas-aktivitas internal dan mengukur efektivitas dengan indikator kesehatan dan efisiensi internal.

Gambar. 1
SKEMA CONTINGENCY APPROACHES MEASUREMENT
OF ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS



Sumber : *Essentials of Organization Theory & Design, Second Edition, 2001, Vanderbilt University*

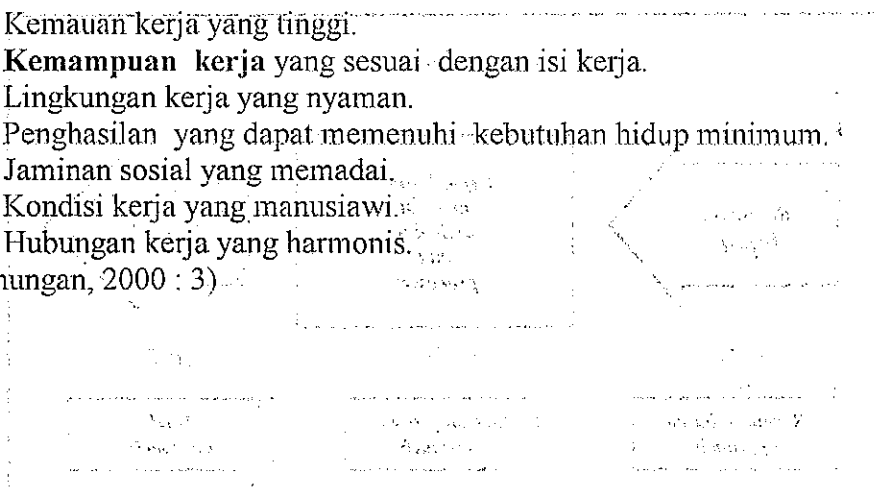
Pendekatan ini telah mengasumsikan pada sisi sumber daya dan kemampuan organisasi. Kedua hal inilah yang merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi

Indikator efektivitas berdasarkan pendekatan sumber meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Posisi tawar-kemampuan organisasi dalam memperoleh sumber yang jarang dan berharga dari lingkungannya, termasuk sumber finansial, bahan mentah, sumber daya manusia, pengetahuan dan teknologi.
 2. Kemampuan dari pengambil keputusan dalam organisasi dalam menerima dan menterjemahkan dengan baik karakteristik riil dari lingkungan eksternalnya.
 3. Kemampuan manajer dalam menggunakan sumber-sumber berwujud (manusia, bahan) dan tidak berwujud (pengetahuan, budaya perusahaan) dalam aktivitas keseharian organisasi untuk mencapai kinerja yang terbaik.
 4. Kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya.
- (Richard L. Daft, 2001:29)

Terkait dengan pencapaian efektivitas dalam suatu organisasi di atas, Sinungan melengkapinya dari sudut *internal process approach* adalah sebagai berikut :

1. Kemauan kerja yang tinggi.
 2. **Kemampuan kerja** yang sesuai dengan isi kerja.
 3. Lingkungan kerja yang nyaman.
 4. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.
 5. Jaminan sosial yang memadai.
 6. Kondisi kerja yang manusiawi.
 7. Hubungan kerja yang harmonis.
- (Sinungan, 2000 : 3)



H. John Bernandin dan Joyce E.A. Russell (dalam Faustino Cardoso Gomes, 2000:160) melengkapinya dari sudut *resource based approach* adalah sebagai berikut :

1. Knowledge
2. Skills
- 3. Abilities (kemampuan)**
4. Attitudes
5. Behaviors

Sedangkan The Liang Gie melengkapinya dari sudut *internal process approach* bahwa efektivitas kerja adalah :

1. Motivasi kerja
 - 2. Kemampuan kerja**
 3. Suasana Kerja
 - 4. Lingkungan Kerja**
 5. Perlengkapan dan fasilitas
 6. Prosedur kerja
- (The Liang Gie, 1982)

Campbell (dalam Steers, 1985:45) melengkapinya dari sudut *internal process approach* bahwa efektivitas kerja adalah:

1. Keseluruhan prestasi
2. Produktivitas
- 3. Kepuasan kerja**
4. Laba atau tingkat penghasilan dan penanaman modal.
5. Keluarnya karyawan.

Berbagai teori efektivitas yang telah disampaikan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam rangka pencapaian efektivitas kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

B. Konsep Penelitian

B.1. Efektivitas Kerja

Soetrisno Hadi (1971:3) menyatakan bahwa “efektivitas berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki setiap pekerjaan yang efisien tentu juga berarti efektif” dan pendapat yang sama dikemukakan oleh Mariun yaitu :

Efektivitas (*effectiveness*) adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian suatu efek (akibat) yang dikehendakinya. Kalau menentukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu yang dikehendakinya maka perbuatan tersebut dikatakan efektif, juga menimbulkan akibat atau mencapai maksud sebagaimana yang dikehendaki.
(Mariun, 1979:49)

Pendapat di atas memberikan pengertian sebagai akibat dari yang dikehendakinya melalui perbuatan-perbuatan sendiri dan bila kehendak itu dapat dicapai dengan sebaik-baiknya maka bisa dikatakan efektif.

Siagian memberikan batasan efektivitas kerja dari sudut waktu menyatakan bahwa :

Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditentukan. Artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak tergantung bilamana tugas itu diselesaikan dan menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikannya serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.
(Sodang P. Siagian , 1982:151)

Pendapat di atas memberikan makna yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan dan tidak memandang apakah pekerjaan itu baik atau buruk serta berapa biaya yang dihabiskan untuk pekerjaan itu, yang jelas pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada waktunya.

Efektivitas dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi yang dikemukakan oleh Suwarno Hadiningrat (1980:14) bahwa “efektivitas kerja adalah apabila sasaran atau tujuan telah dicapai sesuai dengan rencana”. Dari pengertian pendapat yang disampaikan di atas bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan sasaran dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Peter Drucker (dalam Kisdarto Atmosoeparto, 2000:139) yaitu “efektivitas sejauhmana kita mencapai sasaran dan efisiensi berarti bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat”. Pendapat ini memberikan pengertian sejauhmana pencapaian sasaran-sasaran yang sebelumnya telah ditetapkan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi.

Gibson, Ivancevich dan Donnely (1983:32) memberikan pandangan mengenai pentingnya membedakan berbagai macam tingkatan efektivitas dalam organisasi yaitu:

1. Pada tingkatan paling mendasar adalah efektivitas individu. Pandangan dari segi individu ini menekankan hasil karya karyawan atau anggota tertentu dalam organisasi. Tugas yang harus dilaksanakan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari kegiatan pekerjaan atau posisinya dalam organisasi. Prestasi kerja individu dinilai secara rutin lewat proses hasil karya.
2. Pandangan tentang efektivitas kelompok. Dalam beberapa hal efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya, tetapi dalam beberapa hal lain merupakan kontribusi dari tiap-tiap individu.
3. Pada tingkat yang paling tinggi terletak pada efektivitas organisasi. Organisasi terdiri dari individu dan kelompok karena itu efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok karena lewat pengaruh sinergistik organisasi dapat menghasilkan karya yang lebih tinggi tingkatannya dari jumlah hasil karya tiap-tiap bagian.

(Gibson, et.al, 1983:32)

Pengertian di atas memberikan pemahaman bahwa dalam memahami efektivitas kerja perlu membedakan berbagai macam tingkatan efektivitas dalam organisasi yaitu a) paling mendasar adalah efektivitas individu yaitu menekankan hasil karya karyawan atau anggota tertentu dalam organisasi, b) efektivitas kelompok adalah menyangkut jumlah kontribusi dari semua anggotanya yang ada dalam organisasi dan c) paling tinggi terletak pada efektivitas organisasi adalah merupakan hasil kerja individu dan kelompok

Lebih lanjut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1983:32) memberikan ukuran yang sangat mudah dipahami untuk mencermati konsep efektivitas atas dasar dimensi waktu perencanaan yang dibuat oleh organisasi meliputi:

- Dimensi waktu jangka pendek, ukurannya adalah produktivitas, efisiensi dan kepuasan
 - Dimensi waktu jangka menengah, ukurannya adalah adaptabilitas dan perkembangan organisasi.
 - Dimensi waktu jangka panjang, ukurannya adalah kemampuan organisasi bertahan terus dalam lingkungannya
- (Gibson, at.al, 1983:25)

Pengertian di atas memberikan ukuran yang sangat mudah memahami dan mencermati konsep efektivitas kerja dengan memperhatikan a) dimensi waktu jangka pendek yang terdiri dari produktivitas, efisiensi dan kepuasan, b) dimensi waktu jangka menengah yang terdiri dari adaptabilitas dan perkembangan organisasi dan c) dimensi waktu jangka panjang yang terdiri dari kemampuan organisasi bertahan terus dalam lingkungannya

Menurut Geogepoulos dan Tannenbaum (dalam Richard M. Steers, 1985:52) mengungkapkan bahwa “efektivitas organisasi dapat diukur dengan kriteria sebagai berikut : a) Produktivitas, b) Keluwesan, c) Fleksibilitas dan d) Tidak ada tekanan organisasi”. dan pendapat yang berbeda dengan yang dikemukakan oleh Webb (dalam Richard M. Steers, 1985:54) bahwa “efektivitas kerja dapat diukur dengan kriteria adalah sebagai berikut a) Kepaduan, b) Efisiensi, c) Kemampuan adaptasi dan d) Dukungan”. Pengertian yang disampaikan di atas tentang pengukuran efektivitas kerja yaitu produktivitas, keluwesan, fleksibilitas, tidak ada tekanan organisasi, kepaduan, efisiensi kerja, kemampuan adaptasi dan dukungan.

Dalam penelitian ini akan menggunakan pengukuran kombinasi dari kedua kriteria yang disampaikan di atas yaitu a) Produktivitas dan b) Efisiensi kerja.

1. Tingkat produktivitas pegawai

Produktivitas menyangkut hasil atau *output*. The Liang Gie (1988:12) mengungkapkan bahwa “produktivitas sebagai jumlah *output* yang dihasilkan oleh suatu usaha”. Pendapat tersebut memberikan pengertian bahwa produktivitas merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh suatu usaha yang bisa berupa barang atau jasa. Dan Greenberg (dalam Sinungan, 2000:12) mendefinisikan “produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Pendapat di atas

bahwa produktivitas adalah menyangkut perbandingan jumlah pengeluaran dibagi jumlah masukan dalam kurun waktu tertentu.

The Liang Gie mengungkapkan terdapat 2 dimensi dalam mencermati produktivitas kerja adalah :

1. Kuantitas *output*, mempersoalkan jumlah dari satuan pekerjaan yang diselesaikan pegawai.
2. Jenis *output*, mempersoalkan berapa satuan/jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai.

(The Liang Gie, 1988:12)

Pendapat di atas mempersoalkan tentang jumlah dari satuan pekerjaan yang terselesaikan dan berapa jenis pekerjaan yang dapat terselesaikan oleh pegawai.

Berbagai pendapat produktivitas kerja yang telah disampaikan di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah dan jenis satuan pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai pada waktu tertentu dalam suatu organisasi

2 Efisiensi kerja

Menurut Sedarmayanti, (2001 : 112) Efisiensi pada prinsipnya adalah “perbandingan terbaik atau rasionalitas antara hasil yang diperoleh atau *output* dengan kegiatan yang dilakukan serta sumber-sumber dan waktu yang dipergunakan”. Batasan efisiensi di atas mengandung arti bahwa perbandingan antara hasil dengan kegiatan yang dilakukan atas penggunaan sumber-sumber dan waktu. Lebih lanjut

dikatakan bahwa efisiensi kerja adalah pelaksanaan cara-cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya antara lain :

1. Termudah - mengerjakannya
 2. Termurah - biayanya
 3. Tersingkat - waktunya
 4. Teringan - bebannya
 5. Terpendek - jaraknya
- (Sedarmayanti, 2001:112)

Jadi efisiensi kerja merupakan termudah mengerjakannya, termurah biayanya, tersingkat waktunya, teringan bebannya dan terpendek jaraknya.

Menurut The Liang Gie membagi 4 dimensi dalam menelaah efisiensi kerja:

1. Dimensi waktu, yaitu hasil kerja yang diperoleh dengan mengorbankan waktu terpendek.
 2. Dimensi tenaga, yaitu hasil kerja yang diperoleh dengan mengorbankan tenaga teringan atau sedikit.
 3. Dimensi pikiran yaitu hasil kerja yang diperoleh dengan mengorbankan pikiran teringan/termudah
 4. Dimensi biaya yaitu hasil kerja yang diperoleh dengan mengorbankan biaya termurah
- (The Liang Gie, 1988:12)

Bertolak dari dimensi tersebut maka efisiensi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh dengan pengorbanan waktu terpendek, mengorbankan tenaga teringan atau sedikit, mengorbankan pikiran teringan/termudah dan mengorbankan biaya termurah

Agar efisiensi kerja dalam organisasi dapat dicapai dengan sebaik-baiknya apabila dapat memenuhi dimensi-dimensi antara lain :

1. Asas perencanaan yang berarti menggambarkan dimuka mengenai tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai suatu tujuan.

2. Asas penyederhanaan berarti membuat suatu sistem yang ruwet atau pekerjaan yang sukar menjadi lebih mudah atau ringan.
3. Asas penghematan berarti mencegah pemakaian benda atau bahan secara berlebihan, sehingga biaya pekerjaan termasuk menjadi tidak mahal
4. Asas penghapusan yang berarti meniadakan kegiatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dianggap kurang perlu atau tidak berhubungan dengan hasil kerja yang ingin dicapai.
5. Asas penggabungan yang berarti mempersatukan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki persamaan atau bahan-bahan yang mungkin dapat dikerjakan sekaligus dalam satu langkah, sehingga dapat menghemat waktu kerja.

(Sedarmayanti, 2001:114):

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja dapat menyangkut aspek proses rencana tindakan, penyederhanaan sistem pekerjaan, penghematan benda atau bahan, penghapusan kegiatan-kegiatan kurang perlu yang tidak berhubungan hasil pekerjaan serta penggabungan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki sifat yang sama.

Sedangkan Soewono (1984:7) menyatakan bahwa “efektif tidaknya suatu pekerjaan ditentukan oleh adanya hubungan kerjasama antara satuan unit kerja masing-masing dan yang terjadi melalui proses komunikasi”. Pendapat tersebut memberikan pengertian bahwa efektif tidaknya penyelesaian pekerjaan sangat tergantung pada kerjasama semua pegawai dalam organisasi.

Berbagai definisi efisiensi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa perbandingan terbaik atau rasionalitas antara hasil yang diperoleh atau *output* dengan kegiatan yang dilakukan serta sumber-sumber dan waktu yang dipergunakan dengan memperhatikan asas perencanaan, adanya penyederhanaan sistem pekerjaan, adanya penghematan, adanya

penghapusan, adanya penggabungan pekerjaan serta adanya hubungan kerjasama.

Berbagai pendapat dan pengertian dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan hasil dari proses sebab akibat melalui suatu proses yang diupayakan oleh manusia berpedoman dengan keinginan, sebagai akibat dari yang dikehendaknya melalui perbuatan-perbuatan sendiri, penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, sasaran-sasaran yang direncanakan sebelumnya dengan memanfaatkan segala dari sumber daya yang dimiliki secara cermat, perbandingan terbaik atau rasionalitas antara hasil yang diperoleh atau *output* dengan kegiatan yang dilakukan, hasil kerja yang diperoleh dengan pengorbanan waktu terpendek, mengorbankan tenaga teringan atau sedikit, mengorbankan pikiran teringan/termudah dan mengorbankan biaya termurah dan adanya hubungan kerjasama.

Berdasarkan teori yang telah dibahas di atas maka penelitian ini mempergunakan indikator dalam mengukur efektivitas kerja sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja
2. Efisiensi kerja
3. Kualitas kerja

B.2 Kepuasan kerja

Stephen P Robbins (2001:139) menyatakan bahwa “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Pendapat tersebut dapat dikatakan suatu sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu itu juga sangat berbeda-beda antara sikap individu dengan individu yang lainnya seperti sikap positif dan sikap negatif. Lebih lanjut dikatakan “bila seseorang tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya”. Hal yang senada Sondang P. Siagian (2001:295) menyatakan bahwa “kepuasan kerja suatu cara pandang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Dan Keith Davis & John W. Newstrom (1990:105) bahwa kepuasan kerja itu adalah “seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mereka” Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah berkaitan dengan sikap dan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mereka tentang pekerjaannya.

Sebagaimana telah disampaikan di atas pengertian dan batasan tentang kepuasan kerja maka pendorong kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins (2001:149) adalah : “a) Kerja yang secara mental menantang, b) Ganjaran yang pantas, c) Kondisi kerja yang mendukung dan d) Rekan sekerja yang mendukung”. Sedangkan menurut Malayu, yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
 7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.
- (Malayu SP. Hasibuan, 2001 : 200)

Batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti yang disebutkan di atas, mungkin saja pegawai akan merasa kepuasan kerja tinggi bila pegawai yang bersangkutan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak sedangkan dilain pihak mungkin ada pegawai tidak puas dengan balas jasa yang adil dan layak tetapi mungkin akan kepuasan kerjanya tinggi bila pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Menurut Siagian kepuasan kerja berkaitan dengan :

1. Prestasi kerja
 2. Tingkat kemangkiran
 3. Keinginan pindah
 4. Usia pekerja
 5. Tingkat jabatan
 6. Besar kecilnya organisasi
- (Sondang P. Siagian, 2001:295)

Keith Davis mengajukan batasan mengenai kepuasan kerja yang mengandung tiga persoalan :

1. Apakah jumlah karyawan yang tidak puas cukup banyak dalam organisasi? Dilakukan dengan meneliti rasio keinginan, tuntutan dan kebutuhan karyawan dengan kenyataan yang didapat setelah bekerja.
 2. Apakah ketidakpuasan pekerja berkaitan dengan perilaku merusak?. Hal ini dapat diamati dengan melihat reaksi setiap karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
 3. Apakah perilaku tersebut merugikan organisasi?. Dilakukan melalui perbandingan prestasi kerja antara karyawan yang memiliki kepuasan rendah dengan karyawan yang telah memiliki kepuasan kerja.
- (Keith Davis, 1987:40)

Yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja menurut

Indrawijaya adalah :

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian.
2. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup.
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup lengkap.
4. Pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil dan tidak terlalu banyak atau ketat melakukan pengawasan.
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai.
6. Pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri.
7. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan.
8. Harapan yang terkandung pegawai itu sendiri.

(Adam I. Indrawijaya, 2000:73)

Menurut Malayu (2001:199) “indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik, sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan kurang”.

Dari berbagai pendapat dan pengertian yang telah disampaikan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, baik sikap yang bersifat positif maupun bersifat negatif. Faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, adanya kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian, pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup, pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup lengkap, pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil dan tidak terlalu banyak atau ketat melakukan pengawasan, pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai, pekerjaan yang

memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri, pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan dan harapan yang terkandung pegawai itu sendiri.

Berdasarkan teori yang telah dibahas di atas maka penelitian menggunakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan terhadap disiplin kerja
2. Tingkat kepuasan jabatan
3. Tingkat kepuasan terhadap balas jasa
4. Peralatan pelaksanaan pekerjaan.
5. Tingkat kepuasan terhadap kondisi bekerja.

B.3. Lingkungan Kerja

Menurut Richard M. Steers (1985 : 101) mengemukakan bahwa dimensi kritis kedua bagi keberhasilan organisasi adalah lingkungan tugas. Pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua segi (2) segi (1) adalah lingkungan luar yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi (misalnya kondisi pasar, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan faktor sosial budaya masyarakat) dan (2) adalah lingkungan dalam organisasi yaitu faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan yang menciptakan milieu cultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan ke arah tujuan.

Menurut Gondokusumo (1980:14) Iklim organisasi atau lingkungan kerja adalah “lingkungan konkrit dan abstrak yang meliputi atau melingkupi kerja seseorang”. Batasan ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mencakup semua orang yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut David A. Nadler (dalam Keith Davis & John W. Newstrom, 1990:21) bahwa “Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan”. Pendapat di atas bahwa lingkungan organisasi dapat dikatakan merupakan gambaran dari keseluruhan mengenai kondisi dalam organisasi dimana manusia melakukan aktivitas kerjanya. Lebih lanjut dikatakan oleh Moekijat (1990: 97), “iklim organisasi atau iklim kerja adalah kepribadian atau tabiat organisasi itu sendiri yang membedakannya dengan organisasi lain yang mempengaruhi perilaku anggota-anggotanya”. Pendapat di atas bahwa lingkungan kerja cerminan kepribadian organisasi yang bersangkutan dan akan membedakannya dengan organisasi-organisasi yang lainnya dan dapat dikatakan dengan lingkungan kerja ini akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang bersangkutan.

Dalam kaitannya dengan iklim organisasi dengan hubungan antar individu dalam organisasi Keith Davis & W. Newstrom menyatakan bahwa:

Iklim timbul dari sistem perilaku organisasi yang mencakup filsafat dan tujuan, kepemimpinan, organisasi formal dan informal dan

lingkungan sosial. Hal itu menyatu dalam sistem pengendalian yang berinteraksi dengan sikap pribadi dan faktor situasi yang menimbulkan motivasi pegawai (Keith Davis & W. Newstrom, 1995:36)

Pernyataan di atas sejalan dengan kesimpulan Prof. Dr. Chester Barnard (dalam Triguno, 2000:28) menyebutkan bahwa :

Organisasi adalah suatu sistem aktivitas kooperatif atau kerja sama. Lingkungan yang partisipatif memungkinkan setiap SDM mengkondisikan dan agar apa yang menjadi tugas atau pekerjaannya atau tanggungjawabnya dapat diterjemahkan menjadi sikap kerja kelompok, kemudian benar-benar menjadi perilaku kelompok. Lingkungan yang kondusif harus diciptakan sehingga memungkinkan setiap individu secara berkelompok mampu mengaktualisasikan diri berdasar nilai-nilai yang disepakati, mengakar pada tujuan organisasi.

Sedangkan Isaken SG, Dorval KB dan Treffinger DJ (dalam Triguno, 2000:28) menyebutkan bahwa lingkungan yang kondusif meliputi beberapa dimensi :

1. Tantangan keterlibatan dan kesungguhan.
2. Kebebasan mengambil keputusan.
3. Waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru.
4. Tinggi rendahnya tingkat konflik.
5. Keterlibatan dalam tukar pendapat.
6. Kesempatan humor bercanda dan bersantai.
7. Tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan.
8. Keberanian menanggung resiko atau boleh gagal.

Iklim organisasi yang tercipta sangat berkaitan dengan pola-pola yang diciptakan oleh manajer, pendapat yang dikemukakan oleh Stan Kossen (1993:90) bahwa :

Hubungan manusiawi merupakan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi. Manajer mempunyai tanggungjawab utama untuk menegakkan iklim hubungan manusiawi yang menyenangkan, demikian pula para anggota bawahan (subordinat) dan para karyawan operasional organisasi juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap iklim dan seyogyanya berbagi tanggungjawab dalam hal ini

Pendapat di atas menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah merupakan tanggung jawab bersama orang-orang yang ada dalam organisasi seperti pimpinan dan pegawai yang secara bersama-sama, sadar menciptakan suatu dan rasa tanggungjawab untuk menciptakan iklim yang menyenangkan.

Unsur-unsur khas yang turut membentuk iklim organisasi yang menyenangkan menurut Keith Davis & John W. Newstrom adalah :

1. Kualitas kepemimpinan
 2. Kadar kepercayaan
 3. Komunikasi ke atas dan ke bawah
 4. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat
 5. Tanggungjawab
 6. Imbalan yang adil
 7. Tekanan pekerjaan yang nalar
 8. Kesempatan
 9. Pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar
 10. Keterlibatan pegawai, keikutsertaan.
- (Keith Davis & John W. Newstrom, 1990:24)

Menurut Steers studi mengenai lingkungan kerja harus memahami dua persoalan pokok yaitu mengidentifikasi iklim kerja dan menentukan perangkat ukuran yang jelas sehingga akan memudahkan melihat dimensi lingkungan kerja sebagai gejala sosial yang saling berkaitan. Dengan mengutip pernyataan campbell dan kawan-kawan, Steers mengungkapkan bahwa dimensi-dimensi perlu ditelaah dalam menganalisa lingkungan kerja adalah :

1. Struktur tugas yaitu tingkat yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh organisasi.
 2. Hubungan imbalan-hukuman yaitu tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa dan bukan pada pertimbangan-pertimbangan lain seperti senioritas, favoritisme dan seterusnya.
 3. Sentralisasi keputusan yaitu batas keputusan-keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas.
 4. Tekanan pada prestasi yaitu keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran karya organisasi.
 5. Tekanan pada latihan dan pengembangan yaitu tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat.
 6. Keamanan versus resiko yaitu tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggotanya.
 7. Keterbukaan versus tertutupan yaitu tingkat batas orang-orang lebih suka berusaha menutupi kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik daripada berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama.
 8. Status dan semangat yaitu perasaan umum diantara para individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.
 9. Pengakuan dan umpan balik yaitu tingkat batas seorang individu mengetahui apa pendapat atasannya dan manajemen mengenai pekerjaannya serta tingkat batas dukungan mereka atas dirinya.
 10. Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum yaitu tingkat batas organisasi mengetahui apa tujuannya dan mengejanya secara luwes dan kreatif. Termasuk juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru dan mengembangkan ketrampilan baru pada pekerja sebelum masalahnya menjadi gawat.
- (Richard M. Steers, 1985:122)

Keith Davis (1987:26) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang ada di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya”.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Litwin dan Stringer dalam Steers (1985:128) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan atau manajemen merupakan satu-satunya faktor penentu yang paling penting bagi iklim organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan gambaran dari keseluruhan mengenai lingkungan atau kondisi dalam organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan teori dibahas di atas maka penelitian menggunakan untuk mengukur indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kepemimpinan
2. Komunikasi ke atas dan ke bawah
3. Keterlibatan pegawai dan keikutsertaan.
4. Hubungan imbalan-hukuman
5. Keamanan kerja

B.4. Kemampuan kerja

Manusia adalah sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi disamping sumber-sumber daya lainnya. Betapapun canggihnya suatu teknologi yang diterapkan dalam proses produksi namun diyakini dengan tanpa adanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang memadai tidak akan bisa mencapai meraih output dengan baik.

Menurut Moenir (1987:76) kemampuan kerja adalah “suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal”. Pendapat tersebut bahwa kemampuan dapat diartikan sebagai kondisi yang sifatnya masih ada dalam diri seseorang yang berupa daya kekuatan yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh berdayaguna dan berhasil guna. Sedangkan menurut Miftah Toha (1983:316) kemampuan kerja adalah “merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kematangan jiwa seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan, dimana pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya diperoleh melalui proses pendidikan, latihan-latihan dan pengalaman sepanjang hidupnya.

Kedua pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kondisi yang sifatnya masih ada dalam diri seseorang yang berupa daya kekuatan dan kematangan jiwa yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh melalui proses pendidikan, latihan dan pengalaman yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara berdayaguna dan berhasil guna.

Kemampuan yang harus dimiliki setiap pegawai dalam rangka menyelesaikan pekerjaan secara berdayaguna dan berhasil guna seperti yang disampaikan oleh Wahyusumidjo sebagai berikut :

1. Kemampuan teknik
Yaitu ketrampilan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian di dalam berbagai kegiatan kerja yang memerlukan keahlian dalam mempergunakan berbagai alat/sarana dan teknik-teknik yang sifatnya khusus.
2. *Human Skill*
Yaitu kemampuan yang di dalamnya mencerminkan berbagai ketrampilan seperti :
 - a. Ketrampilan bekerja sama dengan orang lain
 - b. Kemampuan menciptakan kesadaran rasa bersama
 - c. Kemampuan menciptakan suasana kerja, dimana seluruh aparat merasa aman, tidak terpaksa, tidak dicurigai, suasana kerja yang penuh kekeluargaan, toleransi kerja saling mempercayai.
3. *Conceptual and Design Skill*
Yaitu kemampuan mengelola seseorang tidak hanya difokuskan melihat, mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan yang timbul, tetapi juga sekaligus mampu merumuskan berbagai alternatif memecahkan permasalahan itu sendiri.
(Wahyusumidjo, 1987:143).

Sedangkan pendapat yang disampaikan E. Kast dan Rozeinweig (dalam Steers, 1983:23) bahwa ketrampilan mempengaruhi kecakapan seseorang yaitu :

1. Ketrampilan teknis, sebagai kecakapan dalam kegiatan, penguasaan metode, proses prosedur dan teknik pelaksanaan.
2. Ketrampilan kemanusiaan, sebagai kemampuan untuk bekerja secara efektif dan bertanggungjawab sebagai anggota kelompok
3. Ketrampilan konseptual, yaitu kepekaan pekerja terhadap organisasi.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi maka perlu memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai yang menjadi anggotanya. Kemampuan itu meliputi kecakapan, keahlian, penguasaan metode dalam mempergunakan alat-alat dalam proses produksi, ketrampilan dalam bekerja sama, kemampuan menciptakan rasa aman dan mampu memecahkan dan merumuskan berbagai persoalan yang dihadapinya

Pentingnya kemampuan pegawai dalam pencapaian sasaran-sasaran organisasi, maka sumber kemampuan dari berbagai pendapat seperti yang dikemukakan oleh Gibson (dalam Keith Davis, 1987:35) menjelaskan bahwa “kemampuan pada dasarnya merupakan sifat sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan” Dari pendapat tersebut mengandung pengertian :

1. Kemampuan itu merupakan pembawaan sejak dilahirkan dan kemampuan tersebut melekat pada dirinya sampai dewasa yang terlihat pada perangnya.
2. Kemampuan itu merupakan hasil dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang didapat selama perjalanan hidupnya.
(Keith Davis, 1987:35)

Pernyataan itu diperkuat dengan pendapat Keith Davis bahwa kemampuan manusia dapat dibagi menjadi :

1. Kemampuan dasar, sebagai *performance* pembawaan sejak lahir, sering kali kita jumpai tipe pegawai yang ulet dalam bekerja tidak kenal lelah, atau memiliki seni tersendiri dalam mengatasi persoalan-persoalan pekerjaan.
2. Kemampuan sebagai proses pendidikan, terbentuk pada manusia yang melampaui tahapan pendidikan, kemampuan seperti bersifat spesifik sejalan dengan pengetahuan yang mereka miliki selama proses pendidikan.
3. Kemampuan sebagai proses latihan, terbentuk karena manusia memiliki ketrampilan (*skill*) khusus yang berhubungan dengan mekanik. Kemampuan diperoleh karena pendidikan khusus bidang tertentu.
4. Kemampuan fisik, sebagai daya tahan kerja yang dimiliki seseorang karena kekuatan badan. Hal ini biasanya sebagai prasyarat dalam memilih pegawai pada bidang pekerjaan yang banyak mengandalkan tenaga, seperti bagian produksi, keamanan dan lainnya.
(Keith Davis, 1987:35)

Sedangkan pendapat yang dikemukakan Siagian (1985:286) bahwa “kemampuan kerja sangat dipengaruhi oleh masa lampau mengenai pekerjaan yang sama merupakan titik tolak yang baik dalam mengerjakan pekerjaan berikut”. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan seseorang sangat ditentukan oleh pengalaman masa lampau dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya.

Berbagai pendapat dan pengertian yang telah diuraikan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal, latihan dan pengalaman yang berkaitan erat dengan bidang tugasnya akan memberikan suatu dampak positif terhadap pencapaian efektivitas kerja organisasi.

Berdasarkan teori dibahas di atas maka penelitian menggunakan indikator dalam mengukur kemampuan kerja sebagai berikut :

1. Pendidikan formal
2. Pendidikan non formal
3. Pengalaman kerja

B.5 Hubungan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja.

Kepuasan kerja pegawai dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Kepuasan kerja

pegawai tercermin dari pola perilaku pegawai yang bersangkutan. Pola perilaku pegawai bisa positif dan negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Bila kepuasan kerja pegawai tidak penanganan dari pihak manajemen atau pimpinan tentunya akan berakibat pada prestasi kerja pegawai menurun, tingkat kemangkiran akan meningkat, keigian pindah atau keluar. Dengan keadaan seperti itu akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi

Terkait dengan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja maka pendapat yang disampaikan oleh Siagian :

apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas
(Sondang P. Siagian, 2001, 295)

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja seseorang individu yang dipengaruhi oleh berbagai macam factor akan memberikan sumbangan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian dan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan

organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Karena itu manajemen harus tanggap terhadap kepuasan kerja karyawannya, sehingga dengan tanggapnya pihak manajemen terhadap kepuasan kerja karyawannya akan memberikan suatu dampak positif terhadap pencapaian tujuan atau sasaran organisasi secara keseluruhan.

B.6 Hubungan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan sangat besar terhadap efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan pencapaian efektivitas organisasi maka dalam organisasi selalu tercipta suasana atau kondisi lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan tenang sebagai jaminan pegawai melaksanakan aktivitas sehari-hari dalam rangka pencapaian sasaran organisasi.

Terkait dengan hal tersebut di atas maka Richard M. Steers (1985:119) berpendapat bahwa: "...tanggapan organisasi terhadap kondisi lingkungannya akan optimum, dan akan dapat memberikan sumbangannya terhadap efektivitas". Pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya tanggapan yang positif dari semua pihak yang ada dalam organisasi tentang kondisi lingkungannya secara maksimal akan dapat memberikan sumbangan atau kontribusi kepada efektivitas kerja yang diinginkan. Lebih lanjut Richard M. Steers (1985:167) mengatakan bahwa : "para manajer perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan

yang diarahkan ke tujuan dan harus mampu mengubah lingkungan ini bila dirasa perlu menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi kerja". Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sangat ditentukan oleh manajer organisasi yang bersangkutan.

Berbagai uraian dan pernyataan seperti yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan efektivitas kerja mempunyai hubungan yang sangat erat. Dimana dengan lingkungan kerja yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan dapat menciptakan suasana tenang, aman bagi setiap individu dan kelompok melaksanakan aktivitas kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya secara berhasil guna dan berdaya guna

B.7 Hubungan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja.

Unsur pegawai dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dan sedangkan dalam kesisteman pegawai sebagai input yang direkrut oleh organisasi untuk bisa memberikan kontribusi berupa pemikiran, tenaga dan lain sebagainya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Antara pegawai dan organisasi ada tawar menawar, dimana organisasi membutuhkan kontribusinya seperti yang telah disebutkan di atas sedangkan dilain pihak pegawai mendapatkan kompensasi berupa imbalan gaji atau upah.

Organisasi mempunyai tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa dan pegawai adalah sumberdaya yang potensial organisasi untuk mengolah proses produksi melalui penguasaan teknis dan metode-metode. Jadi dengan demikian bahwa adanya hubungan timbal balik kepentingan yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Sehingga dapat dikatakan dua persoalan saling menguntungkan dan saling ketergantungan tersebut sebagai berikut :

1. Organisasi merekrut pegawai untuk menjalankan proses produksinya sehingga pegawai dituntut mampu menguasai aspek teknis, metode kerja dalam proses produksi.
2. Pegawai direkrut organisasi dengan motif untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga organisasi harus mampu memberi kompensasi yang memadai.
3. Kesesuaian antara kemampuan kerja pegawai dan kompensasi yang memadai akan meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi sehingga organisasi akan lebih efektif dan tetap survive.

Persoalan di atas dalam praktek organisasi pemahaman dasar sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil dalam organisasi tidak keluar yang menganggap bahwa pegawai hanya sebagai faktor produksi belaka, yang hanya dikaitkan orientasi meningkatkan kontribusi dan meminimalkan kompensasi. Oleh karena organisasi yang baik harus selalu memandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk terus diarahkan kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan kerja pada seseorang pegawai merupakan sumber daya yang dimiliki oleh pegawai bersangkutan dimana yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Ketrampilan seseorang baik ketrampilan teknis, sebagai kecakapan dalam kegiatan, penguasaan metode, proses prosedur dan teknik pelaksanaan, ketrampilan kemanusiaan, sebagai kemampuan untuk bekerja secara efektif

Kemampuan kerja pegawai terhadap efektivitas kerja mempunyai hubungan yang sangat erat, seperti apa yang dikatakan oleh A.S Moenir (1987:76) kemampuan kerja adalah “suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal”. Pendapat tersebut di atas menunjukkan bahwa dengan kemampuan kerja seseorang akan dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam pekerjaannya. Dengan kata lain kemampuan kerja akan mempengaruhi efektivitas kerja seseorang dan pada akhirnya akan memberikan dampak pada efektivitas kerja pada organisasi.

Uraian dan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap individu atau pegawai yang ada dalam organisasi secara langsung akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan sebelumnya secara efektif dan efisien.

C. Pembahasan Penelitian Yang Relevan

Penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja, Kemampuan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan Kotamadya Daerah Tingkat II Denpasar menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kemampuan kerja dan pengawasan mempunyai hubungan langsung dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil perhitungan determinasi diperoleh koefisien determinasinya antara variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 21,49%.

D. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

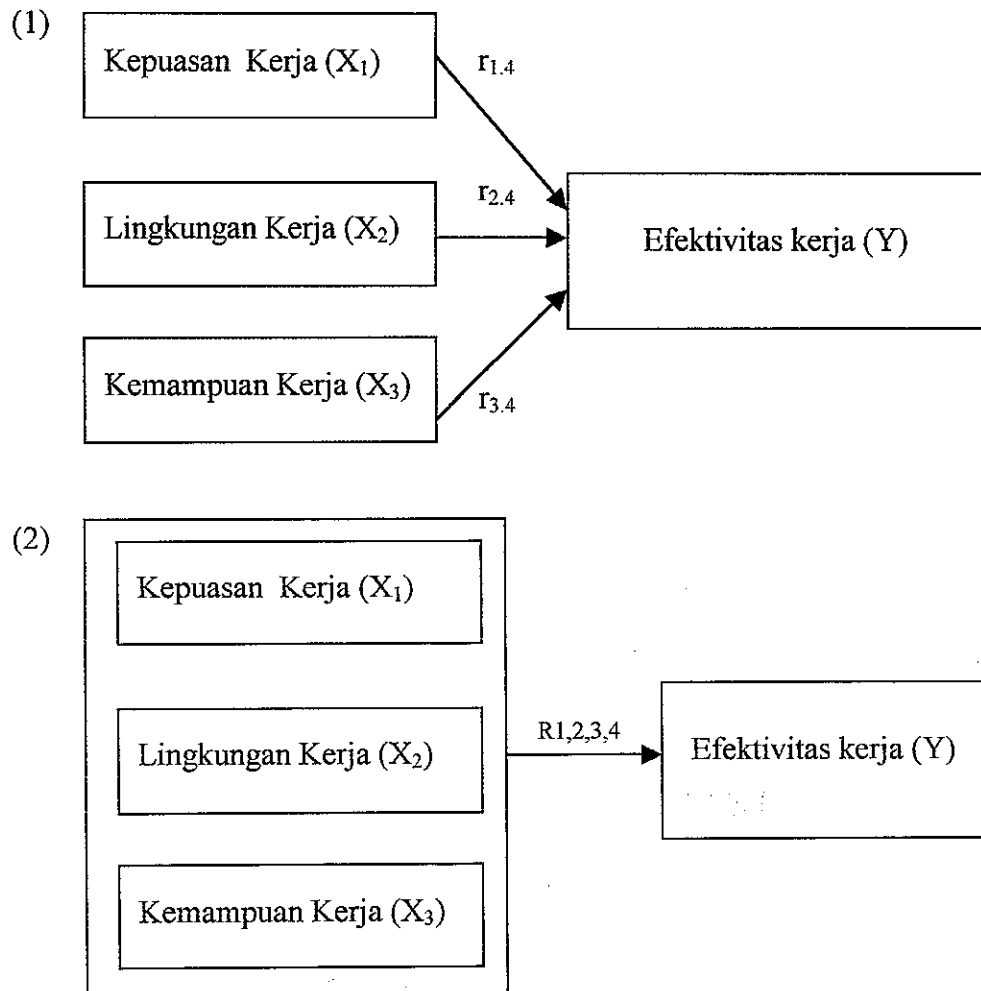
D1. Hipotesis Minor :

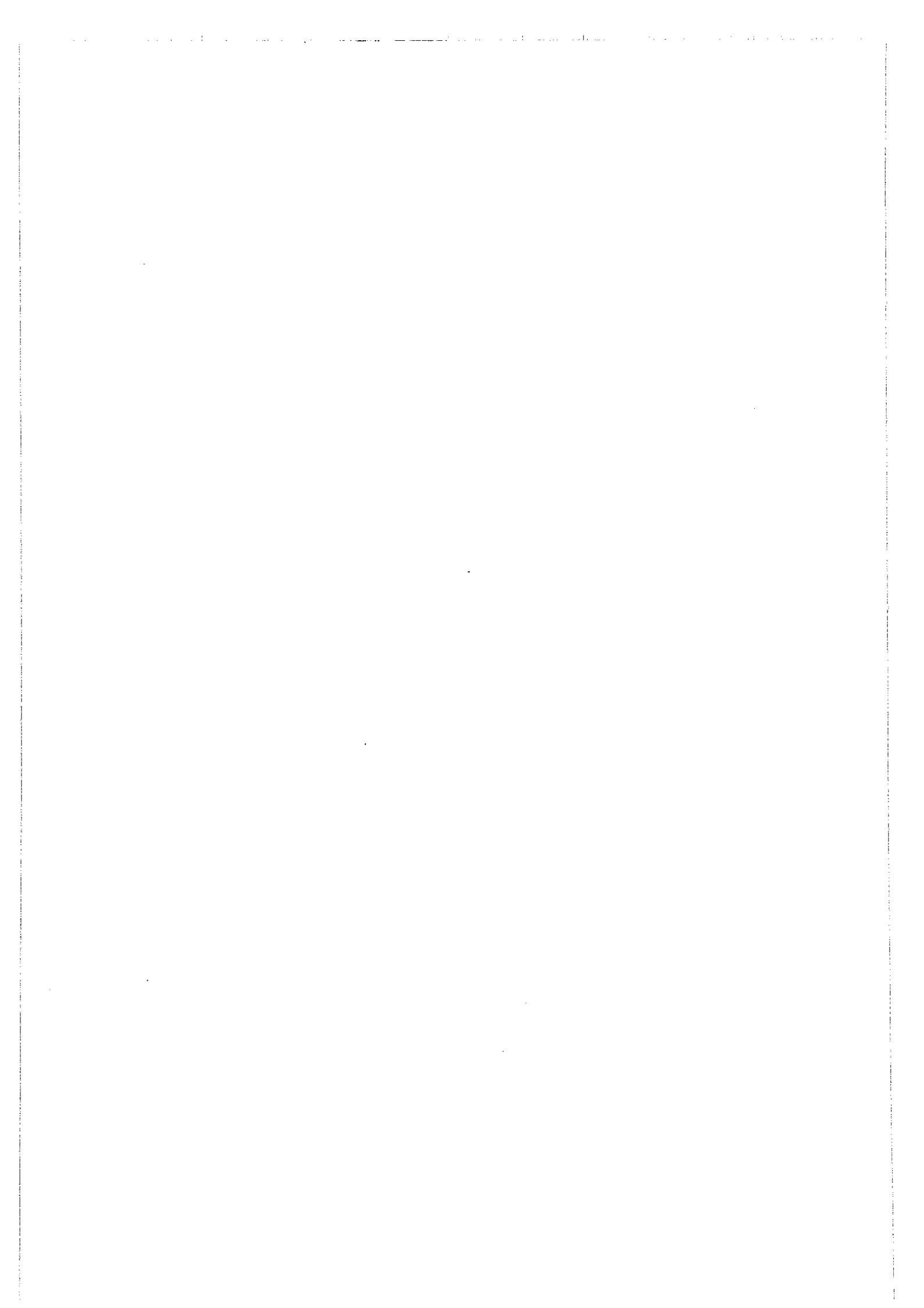
1. Ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar
2. Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar
3. Ada pengaruh positif antara kemampuan kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar

D2. Hipotesis Mayor :

Ada pengaruh positif antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar

D.3. Model Geometrik





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Suatu penelitian ilmiah dikatakan berhasil dengan baik bila didukung oleh metode, sebab metode merupakan suatu cara untuk mencapai penelitian. Koentjaraningrat (1987:16) menyatakan bahwa “metode adalah cara kerja untuk memahami obyek dari ilmu yang bersangkutan”. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan metodologi penelitian adalah suatu cara atau langkah yang akan diambil untuk dapat dicapai tujuan penelitian.

Rancangan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari sampel penelitian. Guna memperjelas informasi kuantitatif digunakan juga pendekatan kualitatif yaitu mengadakan wawancara dengan responden dilingkungan Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji pengaruh antara variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X_1) terhadap efektivitas kerja pegawai, variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai dan variabel kemampuan kerja (X_3) terhadap efektivitas kerja pegawai

C. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kota Denpasar sebagai Ibu Kota Propinsi Bali, pusat perdagangan dan pintu gerbang masuknya wisatawan maka keindahan, kebersihan dan kenyamanan merupakan hal yang sangat penting dijaga sehingga mampu memberikan kesan positif kepada semua pihak bahwa Kota Denpasar adalah kota yang bersih
2. Dalam usaha menjaga kebersihan kota, Pemerintah Kota Denpasar secara khusus menugaskan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar untuk melaksanakan tugas-tugas kebersihan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 13 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Organisasi Dinas Daerah Kota Denpasar.
3. Efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar belum maksimal atau belum bisa memberikan pelayanan kebersihan kepada semua masyarakat Kota Denpasar.

D. Variabel Penelitian

D.1 Klasifikasi Variabel.

Dalam penelitian ini, akan diteliti meliputi beberapa variabel yaitu :

1. Variabel Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X_1)
2. Variabel Lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_2)
3. Variabel Kemampuan kerja sebagai variabel bebas (X_3)
4. Variabel Efektivitas kerja sebagai terikat (Y)

D.2 Definisi Konsepsional

Menurut Supranoto (1979:30) menyatakan bahwa “konsep adalah suatu abstraksi (*abstraction*) dari kejadian yang menjadi pokok obyek daripada suatu penelitian”. Sedangkan menurut Masri Singarimbun (1982:10) yang dimaksud dengan “konsepsi adalah suatu definisi singkat dari fakta atau kejadian”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa konsepsi adalah suatu definisi dari fakta atau gejala yang merupakan atau sebagai variabel yang ada pada obyek penelitian.

Maka dalam hal ini akan diajukan konsep-konsep yang berhubungan dengan penelitian adalah :

1. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang bersifat positif maupun negatif yang dimiliki oleh setiap individu tentang pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

3. Kemampuan kerja adalah daya kerja atau potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Efektivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi

D.3 Definisi Operasional

Menurut Masri Singarimbun (1982:10) menyatakan bahwa :

Definisi operasional adalah merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur suatu variabel.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1). Kepuasan kerja (X_1)

Dengan indikator-indikator :

1. Tingkat kepuasan terhadap disiplin kerja
2. Tingkat kepuasan jabatan
3. Tingkat kepuasan terhadap balas jasa
4. Peralatan pelaksanaan pekerjaan.
5. Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja

2). Lingkungan Kerja (X_2)

Dengan indikator-indikator :

1. Kualitas kepemimpinan
2. Komunikasi ke atas dan ke bawah
3. Keterlibatan pegawai dan keikutsertaan.

4. Hubungan imbalan-hukuman
 5. Dukungan terhadap prestasi kerja
 6. Keamanan kerja
- 3). Kemampuan kerja (X_3)

Dengan indikator-indikator :

1. Pendidikan formal
 2. Pendidikan non formal
 3. Pengalaman kerja
- 4). Efektivitas kerja (Y)

Dengan indikator-indikator :

1. Produktivitas kerja
2. Efisiensi kerja
3. Kualitas kerja

E. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendukung penelitian ini data yang diperoleh baik yang secara langsung maupun tidak langsung mempergunakan jenis data sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui brosur, cetakan atau buku-buku yang ada di obyek penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian seperti :

1. Data jumlah pegawai
2. Data Struktur organisasi
3. Data organisasi dan tata kerjanya

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian akan mempergunakan instrumen gabungan antara kuantitatif dan kualitatif adalah sebagai berikut :

F.1. Metode Kuantitatif

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan khususnya data primer akan menggunakan questioner yang berisikan daftar pertanyaan-pertanyaan yang berstruktur yaitu daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih secara bebas oleh responden.

F.2. Metode Kualitatif

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan khususnya data sekunder data tambahan yang dianggap belum lengkap akan menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada responden yang terdapat dalam populasi penelitian dan stakeholder yang dianggap penting yang berkaitan dengan penelitian ini.

G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sutrisno Hadi (1987:82) “populasi adalah rumusan semua individu untuk siapa dan kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa keseluruhan obyek yang akan diteliti yang ada didaerah penelitian sebagai sumber data.

Lebih lanjut Sutrisno Hadi (1987:82) bahwa “sampel adalah sebagian individu yang akan diteliti”. Pengertian tersebut bahwa sebagian dari individu atau populasi yang akan dijadikan sasaran penelitian. Besarnya sampel menurut Sutrisno Hadi (1987:74) menyatakan bahwa “penetapan jumlah sampel yang lebih banyak selalu lebih baik hasilnya daripada penetapan sampel yang lebih sedikit.”

Dari pengertian diatas bahwa penetapan sampel dalam populasi yang menjadi obyek penelitian tidak ada standar baku yang mengharuskan peneliti mempergunakan persentase tertentu. Karena pertimbangan pendapat seperti tersebut diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar yang berjumlah 1.188 orang yang terdiri dari pegawai organik sebanyak 88 orang (7,41%) dan tenaga operasional lapangan sebanyak 1.100 orang (92,59%)

Karena terbatasnya waktu, dana dan kemampuan maka yang akan diteliti sebagian saja dari populasi. Mengingat jumlah strata tidak sebanding maka digunakan teknik “*Disproportional Stratified Random Sampling*” yaitu dimana persentase sampel pada masing-masing strata populasi tidak proporsional yaitu 50% untuk strata populasi pegawai organik dan tenaga operasional lapangan 5%

sesuai hasil perhitungan Monogram Harry King dengan taraf nyata 10% (Sugiyono, 1998:66).

Dengan asumsi sifat populasi homogen pada masing-masing strata maka dilakukan pengambilan sampel secara acak atau random.

Jumlah populasi dan sampel berdasarkan strata pegawai organik dan tenaga operasional lapangan dapat dilihat seperti dalam tabel dibawah :

Tabel : 9
POPULASI DAN SAMPEL BERDASARKAN STRATA
PEGAWAI ORGANIK DAN TENAGA
OPERASIONAL LAPANGAN

No.	Jabatan	Σ Populasi	%	Σ Sampel
1.	Pegawai Organik	88	50,00	44
2.	Tenaga Operasional Lapangan	1.100	5,00	55
	Jumlah :	1.188	-	99

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Observasi

Teknik yang dipergunakan untuk melihat secara langsung terutama yang ada hubungannya dengan Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Kemampuan kerja dan Efektivitas kerja Pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar

2. Teknik Kuesioner

Kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan-pertanyaan yang berstruktur yaitu daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih secara bebas oleh responden.

Penetapan score atas jawaban responden yang mempergunakan skala Likert dalam Sugiyono diklasifikasikan kedalam 4 (empat) kategori jawaban yaitu :

- | | | |
|--|---|--------|
| 1. Sangat sesuai/tepat/ada/puas/mendukung/baik/tenang/
memadai/ senang/ mudah/adil/membantu/bermanfaat/
berpengaruh/banyak | : | Skor 4 |
| 2. Sesuai/tepat/ada/puas/mendukung/baik/tenang/memadai/
senang/mudah/adil/membantu/bermanfaat/berpengaruh/
banyak | : | Skor 3 |
| 3. Cukup sesuai/tepat/ada/puas/mendukung/baik/tenang/
memadai/senang/mudah/adil/membantu/bermanfaat/
berpengaruh/banyak | : | Skor 2 |
| 4. Tidak sesuai/tepat/ada/puas/mendukung/baik/tenang/
memadai/senang/mudah/adil/membantu/bermanfaat/
berpengaruh/banyak | : | Skor 1 |

(Sugiyono, 1998 : 74)

3. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah suatu cara pengumpulan data berdialog langsung dengan responden untuk melengkapi data yang peneliti anggap belum lengkap dalam teknik observasi dan teknik kuesioner

4. Metode Dokumentasi.

Metode ini merupakan cara pengumpulan data dengan memanfaatkan sejumlah dokumen yang ada di daerah penelitian.

I. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis akan digunakan statistik non parametrik yaitu sebagai berikut :

a. Koefisien Korelasi Rank Kendall

Rumus :

$$T_{xy} = \frac{4}{\sqrt{\frac{1}{2}N(N-1) - T_x} \sqrt{\frac{1}{2}N(N-1) - T_y}}$$

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$$Z = \frac{T}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } 5\%$ $n = H_0$ ditolak dan H_a diterima

Bila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel } 5\%$ $n = H_0$ diterima dan H_a ditolak

b. Koefisien Konkordansi Kendall

Koefisien Konkordansi Kendall adalah untuk menguji hubungan keeratan antara variabel independen dengan variabel dependen

Rumus :

$$W = \frac{S}{\frac{1}{2}K^2(N^3 - N)k_y}$$

Uji Signifikansi

$$X^2 = k (N - 1) W$$

Keterangan :

W : Koefisien Konkordansi Kendall

S : Selisih antara nilai positif dan negatif terhadap masing-masing ranking yang telah diberikan.

N : Jumlah obyek yang akan diamati.

k : Nilai konstanta.

T : Koefisien Rank Kendall

t : Jumlah Rank yang sama

Hipotesis ini diuji dengan taraf signifikansi 5%

Jika $r_h \leq r_t = H_0$ diterima dan H_a ditolak

Jika $r_h > r_t = H_0$ ditolak dan H_a diterima

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan persentase variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Rumus :

$$KD^2 = \frac{(T_{X_1X_2X_3X_4})^2 + (T_{X_1X_2X_3X_4Y})^2}{(1 - (T_{X_1X_2X_3X_4})^2)} \cdot 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

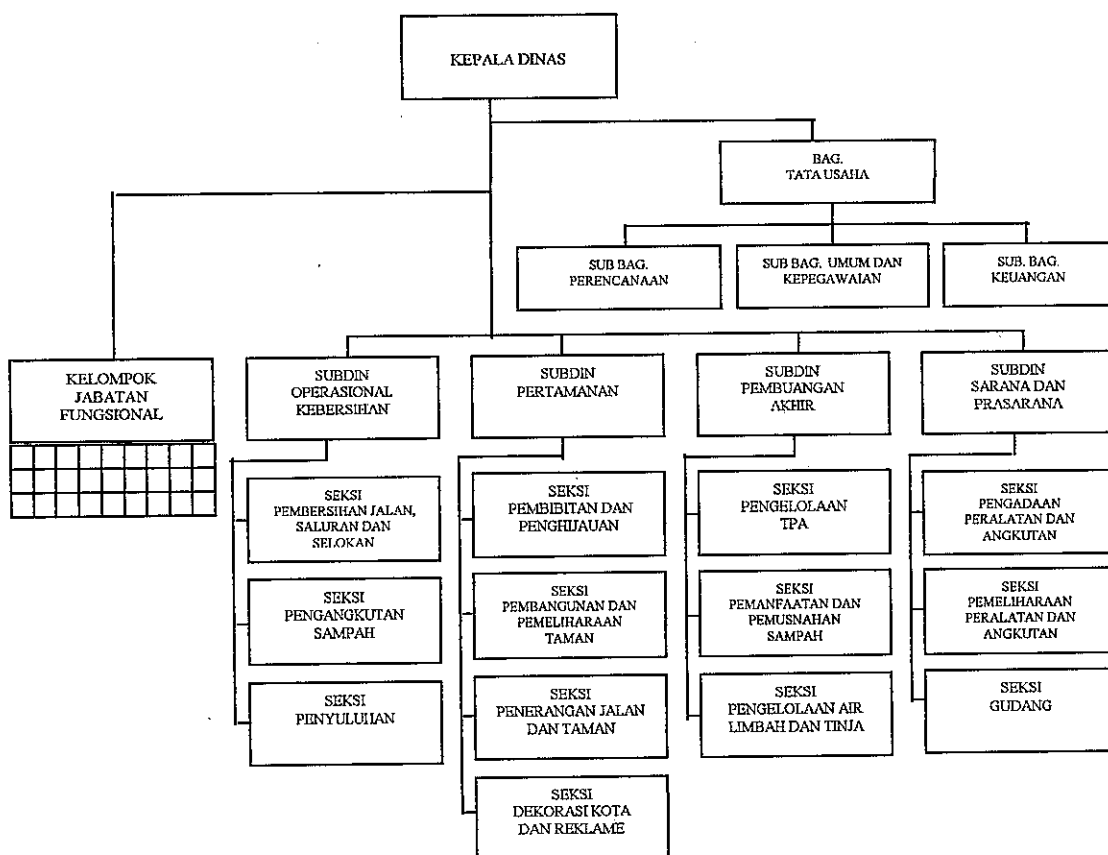
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Denpasar Nomor 13 Tahun 2001, tertanggal 19 Pebruari 2001, tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kota Denpasar

2. Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar

a. Struktur Organisasi

Gambar : 2
STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA DENPASAR



Sumber : PERDA Kota Denpasar Nomor 13 Tahun 2001, tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kota Denpasar

b. Tugas Fungsi Pokok**1. Kepala Dinas mempunyai tugas**

- a. Menetapkan program kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan berdasarkan rencana kegiatan masing-masing Sub Dinas dan rencana kegiatan Bagian Tata Usaha.
- b. Membuat perumusan kebijakan teknis bidang kebersihan dan pertamanan berdasarkan kewenangan yang ada.
- c. Memberikan pelayanan perijinan dibidang operasional kebersihan, pertamanan, pembuangan Akhir dan sarana dan prasarana.
- d. Memberikan pelayanan umum kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
- g. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- h. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan kerja bawahan.
- i. Menyampaikan laporan pertanggung jawaban kinerja kepada Walikota.
- j. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas :
 - a. Menyusun program kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan berdasarkan rencana kegiatan masing-masing Sub Dinas dan rencana kegiatan Bagian Tata Usaha.
 - b. Menyusun laporan pertanggung jawaban kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan berdasarkan hasil laporan hasil kegiatan masing-masing Sub Dinas dan Bagian Tata Usaha.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil bawahan.
 - f. Melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian.
 - g. Melaksanakan pengelolaan urusan umum dan perlengkapan.
 - h. Melaksanakan pengelolaan urusan keuangan.
 - i. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

1. Sub Bagian Perencanaan
 - a. Menyusun rencana kegiatan Bagian Tata Usaha berdasarkan rencana kegiatan masing-masing Sub Bagian di lingkungan Tata Usaha.

- b. Menyusun laporan hasil kegiatan Bagian Tata Usaha berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing Sub Bagian di lingkungan tata usaha
- c. Menyiapkan rencana kegiatan Sub Bagian Perencanaan sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Bagian Tata Usaha
- d. Menyusun laporan hasil kegiatan Sub Bagian Perencanaan sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Tata Usaha
- e. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. Menilai prestasi kerja bawahan.
- g. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis tugas-tugas pembangunan dibidang Kebersihan dan Pertamanan.
- h. Menyiapkan bahan Perumusan rencana dan program kerja dinas berdasarkan rencana kegiatan Sub Dinas.
- i. Menyiapkan bahan laporan dinas sebagai bahan pertanggung jawaban Kepala Dinas kepada Walikota.
- j. Menyiapkan bahan pembinaan organisasi dan tata laksana dalam peningkatan kinerja dinas.
- k. Menyusun rencana dan melaksanakan pengendalian program pembangunan dibidang kebersihan dan pertamanan.
- l. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
- m. melaksanakan tugas dinas yang diberikan oleh atasan.

2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a. Menyiapkan rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Bagian Tata Usaha.
- b. Menyusun laporan hasil kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Bagian Tata Usaha.
- c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- d. memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
- e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- f. Menyiapkan rencana kebutuhan, pengembangan dan mutasi pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
- g. Menyiapkan data kepegawaian.
- h. Membuat laporan kepegawaian.
- i. Melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pegawai.
- j. Melakukan upaya-upaya peningkatan kesejahteraan pegawai.
- k. Melaksanakan urusan surat menyurat.
- l. Melaksanakan pengetikan surat menyurat dan penggandaan naskah dinas.
- m. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan kantor.

- n. Melaksanakan urusan hubungan masyarakat, perjalanan dinas dan protokol.
- o. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
- p. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

3. Sub Bagian Keuangan

- a. Menyiapkan rencana kegiatan Sub Bagian Keuangan sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Bagian Tata Usaha.
- b. Menyusun laporan hasil kegiatan Sub Bagian Keuangan sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Bagian Tata Usaha.
- c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- d. memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
- e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- f. Menyusun rencana anggaran biaya rutin dan pembangunan.
- g. Menyelenggarakan tata usaha keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pedoman yang telah ditetapkan.
- h. Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan.
- i. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
- j. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

3. Sub Dinas Operasional Kebersihan mempunyai tugas :
 - a. Menyiapkan rencana kegiatan Sub Dinas berdasarkan rencana kegiatan masing-masing Seksi di lingkungan Sub Dinas Operasional Kebersihan sebagai bahan penyusunan program kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Sub Dinas berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing Seksi di lingkungan Sub Dinas Operasional Kebersihan sebagai bahan penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
 - f. Melaksanakan pengumpulan, pengangkutan dan pembuangan sampah.
 - g. Melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kebersihan.
 - h. Melaksanakan rehabilitasi tempat pembuangan sampah.
 - i. Melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat dan Sekolah.
 - j. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
 - k. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Sub Dinas Operasional Kebersihan terdiri dari :

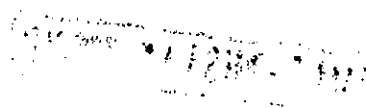
1. Seksi Pembersihan Jalan, Saluran dan Selokan
 - a. Menyiapkan rencana kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Operasional Kebersihan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Operasional Kebersihan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
 - f. melaksanakan tugas kegiatan penyapuan jalan dan pembersihan selokan secara rutin.
 - g. Mengatur dan mengelola tempat pembuangan sampah sementara.
 - h. Mengelola kebersihan obyek wisata dan tempat-tempat umum lainnya.
 - i. Melaksanakan pemantauan kebersihan jalan dan selokan.
 - j. Mengatur dan melaksanakan pembagian tugas dan tenaga kebersihan jalan dan selokan.
 - k. Mengadakan koordinasi dengan instansi terkait.
 - l. Memberikan bimbingan teknis pelaksanaan kebersihan secara swakelola kepada masyarakat.

- m. Memberikan motivasi kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan kebersihan di lingkungannya.
 - n. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
 - o. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
2. Seksi Pengangkutan Sampah mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan rencana kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Operasional Kebersihan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Operasional Kebersihan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - f. Mengatur dan melaksanakan pengangkutan sampah rumah tangga, sampah depo, sampah kontainer, sampah selokan dan sampah lainnya secara rutin.
 - g. Mengatur dan melaksanakan penggantian petugas masing-masing shif secara rutin.
 - h. Mengatur dan melaksanakan pengangkutan sampah ke Tempat Pembuangan Akhir.

- i. Mengatur dan membuat jadwal pembuangan sampah ke Depo.
 - j. Mengatur dan melaksanakan pengangkutan sampah hasil gotong royong kebersihan masyarakat dan instansi pemerintah.
 - k. Mengatur dan membagi tugas tenaga pengangkutan dalam beberapa shif.
 - l. Melaksanakan kegiatan pemantauan tugas pengangkutan sampah.
 - m. Membuat jadwal jam pengeluaran sampah rumah tangga pada masing-masing ruas jalan.
 - n. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
 - o. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
3. Seksi Penyuluhan mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan rencana kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Operasional Kebersihan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Operasional Kebersihan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan bidang tugasnya.

- f. Menghimpun dan menyiapkan bahan penyuluhan dibidang kebersihan dan pertamanan.
 - g. Melaksanakan penyuluhan dan petunjuk teknis kebersihan kepada masyarakat.
 - h. Mengelola sarana penyuluhan dan membuat jadwal penyuluhan kepada masyarakat dan Sekolah.
 - i. Melaksanakan koordinasi penyuluhan kebersihan dan pertamanan dengan instansi terkait.
 - j. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
 - k. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
4. Sub Dinas Pertamanan mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan rencana kegiatan Sub Dinas berdasarkan rencana kegiatan masing-masing Seksi di lingkungan Sub Dinas Operasional Kebersihan sebagai bahan penyusunan program kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Sub Dinas berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing Seksi di lingkungan Sub Dinas Pertamanan sebagai bahan penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
- e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- f. Melaksanakan kegiatan dibidang pertamanan dan keindahan kota
- g. Melaksanakan pembibitan dan pengadaan tanaman untuk keperluan taman-taman serta perlengkapan lainnya.
- h. Memelihara dan mengamankan taman-taman serta perlengkapan lainnya.
- i. Menyiapkan rekomendasi tentang permohonan penggunaan taman, lapangan dan perijinan pemasangan reklame.
- j. Mengawasi, menyediakan dan mengendalikan pelaksanaan pembangunan fisik pertamanan.
- k. Melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan pembangunan fisik pertamanan.
- l. Melaksanakan, menangani dan mengendalikan operasional lampu penerangan jalan dan lampu taman.
- m. Mengawasi dan memonitor lampu-lampu penerangan jalan dan taman.
- n. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
- o. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan



Sub Dinas Pertamanan terdiri dari :

1. Seksi Pembibitan dan Penghijauan mempunyai tugas :
 - a. Menyiapkan rencana kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Pertamanan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan hasil kegiatan Sub Dinas Pertamanan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing,
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - f. Melaksanakan pembibitan dan pengadaan bibit tanaman untuk pertamanan dan penghijauan.
 - g. Melaksanakan perawatan dan penyaluran bibit tanaman untuk keperluan taman dan penghijauan kota.
 - h. Melaksanakan pengadaan dan perawatan tanaman hias.
 - i. Melaksanakan penanaman pelindung untuk penghijauan kota.
 - j. Mengusahakan jenis tanaman hias dan penghijauan yang bernilai budaya.
 - k. Melaksanakan pemangkasan serta pembentukan tanaman pelindung (perindungan).
 - l. Memberikan petunjuk serta pertimbangan terhadap permohonan ijin penebangan pohon perindungan.

- m. Melakukan pengawasan dan penertiban penanaman tanaman penghijauan/perindungan.
 - n. Mengadakan koordinasi masalah taman dan penghijauan lingkungan dengan instansi terkait.
 - o. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
 - p. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
2. Seksi Pembangunan dan Pemeliharaan Taman
- a. Menyiapkan rencana kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Pertamanan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan hasil kegiatan Sub Dinas Pertamanan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing,
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - f. Melaksanakan pembangunan fisik taman, peningkatan sarana dan prasarana lapangan olahraga.
 - g. Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan taman.
 - h. Melaksanakan pembuatan dan rehabilitasi median taman.
 - i. Melaksanakan rehabilitasi taman-taman telajakan.
 - j. Membuat dan rehabilitasi taman-taman kota.

- k. Membuat dan melaksanakan pemeliharaan taman di perbatasan kota.
 - l. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan patung monumen dan bangunan taman lainnya.
 - m. Melaksanakan pemeliharaan kebersihan lapangan tempat-tempat bermain anak-anak.
 - n. Melaksanakan koordinasi masalah gangguan maupun kerusakan yang terjadi akibat jaringan utilitas kota dengan instansi terkait.
 - o. Memotivasi masyarakat pemilik telajakan untuk membuat taman.
 - p. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
 - q. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
3. Seksi Pemeliharaan Jalan dan Taman
- a. Menyiapkan rencana kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Pertamanan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan hasil kegiatan Sub Dinas Pertamanan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - f. Melaksanakan pemasangan lampu penerangan jalan dan taman.

- g. Melaksanakan pemantauan keadaan lampu-lampu penerangan jalan dan taman.
 - h. Melaksanakan pemeliharaan lampu penerangan jalan dan taman.
 - i. Mengidentifikasi lokasi pemasangan lampu-lampu penerangan jalan dan taman.
 - j. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
 - k. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
4. Seksi Dekorasi Kota dan Reklame
- a. Menyiapkan rencana kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Pertamanan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan hasil kegiatan Sub Dinas Pertamanan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing,
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - f. Mempersiapkan berbagai jenis tanaman untuk dekorasi kota.
 - g. Mengidentifikasi lokasi untuk pelaksanaan dekorasi kota.
 - h. Memberikan petunjuk dan mengawasi pemasangan reklame.
 - i. Menangani dan menyelesaikan permasalahan yang timbul akibat pemasangan reklame.

- j. Menyiapkan dekorasi keindahan kota yang berkaitan dengan hari besar nasional dan hari besar lainnya.
 - k. Memberikan pelayanan perijinan segala bentuk jenis pemasangan reklame yang berkaitan dengan aspek keindahan kota.
 - l. Melaksanakan pemantauan pemasangan reklame.
 - m. Melaksanakan tugas pemungutan pajak reklame.
 - n. Melaksanakan penertiban reklame yang terpasang tanpa ijin dan pemasangan/penempatan reklame yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - o. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
 - p. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
5. Sub Dinas Pembuangan Akhir
- a. Menyiapkan rencana kegiatan Sub Dinas berdasarkan rencana kegiatan masing-masing Seksi di lingkungan Sub Dinas Pembuangan Akhir sebagai bahan penyusunan program kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Sub Dinas berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing Seksi di lingkungan Sub Dinas Pembuangan Akhir sebagai bahan penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
- e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- f. Mengatur pembuangan sampah di TPS dan TPA.
- g. Merencanakan dan melaksanakan pengelolaan sampah.
- h. Mengatur dan mengawasi pengoperasian alat-alat berat.
- i. Melakukan dan menguras pembuangan air limbah MCK dan Tinja.
- j. Melakukan kegiatan rehabilitasi pembuangan sampah, air limbah MCK dan Tinja.
- k. Pengendalian pencemaran lingkungan di areal TPS dan TPA.
- l. Melaksanakan pengawasan dan pemeliharaan jalan ke areal pembuangan dimasing-masing petak TPA.
- m. Melaksanakan dan membuat usulan kebutuhan barang untuk melaksanakan penataan lingkungan TPS dan TPA.
- n. Melaksanakan pengawasan, pemungutan dan penyeteroran retribusi sampah dan retribusi IPLT.
- o. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan.
- p. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Sub Dinas Pertamanan terdiri dari :

1. Seksi Pengelolaan TPA mempunyai tugas :
 - a. Menyiapkan rencana kerja Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Pembuangan Akhir.

- b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Pembuangan Akhir.
- c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
- e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- f. Mengatur dan menata lokasi tempat pembuangan sampah di TPA.
- g. Mengatur dan melaksanakan pengelolaan sampah, pemerataan dan pengurangan.
- h. Mengatur dan melaksanakan kegiatan pencatatan keluar masuk kendaraan pengangkut sampah.
- i. Mengatur dan melaksanakan pemungutan retribusi kebersihan bagi kendaraan yang masuk membuang sampah ke TPA.
- j. Mengendalikan, memelihara dan mengoperasikan alat-alat berat di TPA.
- k. Pengendalian pencemaran akibat sampah dan melaksanakan penghijauan jalan di TPA.
- l. Memantau air licit yang disalurkan ke tempat pembuangan.
- m. Mengawasi dan mengarahkan kendaraan yang membuang sampah di TPA.

- n. Mengawasi sampah-sampah yang dibuang oleh masyarakat di TPA.
 - o. Mencatat volume sampah yang dibuang di TPA.
 - p. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan kerja bawahan.
 - q. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
2. Seksi Pemanfaatan dan Pemusnahan Sampah mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan rencana kerja Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Pembuangan Akhir.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Pembuangan Akhir.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
 - f. Menata dan mengatur petak-petak penimbunan sampah di TPA.
 - g. Melaksanakan pengelolaan petak-petak pembuangan sampah di TPA.
 - h. Mengatur dan melaksanakan pembersihan jalan dilingkungan TPA.
 - i. Mengatur dan mengarahkan kendaraan pengangkut sampah di TPA.

- j. Mengatur dan melaksanakan pemanfaatan sampah dengan pengoperasian komposting.
 - k. Mengatur dan melaksanakan kegiatan daur ulang sampah.
 - l. Mengatur dan melaksanakan pengangkutan sistem daur ulang sampah ke pembuangan.
 - m. Mengumpulkan data volume sampah yang dibuang di TPA.
 - n. Melaksanakan pemungutan dan penyetoran hasil retribusi kebersihan di TPA.
 - o. Melaksanakan dan pengawasan tenaga operator di TPA.
 - p. Melakukan pemeliharaan alat berat dan peralatan lainnya di TPA.
 - q. Melaksanakan pengelolaan peralatan di TPA.
 - r. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan kerja bawahan.
 - s. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
3. Seksi Pengelolaan Air Limbah dan Tinja mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan rencana kerja Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Pembuangan Akhir.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Pembuangan Akhir.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.

- e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- f. Mengatur dan melaksanakan pembuangan Akhir limbah, MCK dan Tinja.
- g. Menetapkan lokasi pembuangan air limbah, MCK dan tinja.
- h. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pembuangan limbah, MCK dan tinja.
- i. Melakukan bimbingan dan pengarahan kepada pengusaha swasta Tinja.
- j. Mengurus dan mengawasi penggunaan operasional pompa Tinja.
- k. Melaksanakan pemungutan retribusi IPLT sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- l. Melaksanakan penyetoran hasil pemungutan tiap hari.
- m. Melaksanakan Pendataan kendaraan pengusaha Tinja yang membuang Tinja di IPLT.
- n. Melaksanakan pengawasan pemungutan dan penyetoran retribusi IPLT.
- o. Melaksanakan pembersihan kolam-kolam Tinja di IPLT.
- p. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan kerja bawahan.
- q. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

6. Sub Dinas Sarana dan Prasarana mempunyai tugas :
 - a. Menyiapkan rencana kegiatan Sub Dinas berdasarkan rencana kegiatan masing-masing Seksi di lingkungan Sub Dinas Sarana dan Prasarana sebagai bahan penyusunan program kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Sub Dinas berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing Seksi di lingkungan Sub Dinas Sarana dan Prasarana sebagai bahan penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
 - f. Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - g. Mengadakan dan mengelola sarana dan prasarana Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - h. Melaksanakan pengawasan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan angkutan.
 - i. Menyiapkan sarana angkutan untuk pelaksanaan kebersihan dan pertamanan.

- j. Memantau dan mengawasi pemakaian peralatan kerja untuk tenaga lapangan.
- k. Merencanakan dan mengadakan suku cadang kendaraan, alat berat, pelumas dan BBM.
- l. Melaksanakan pengelolaan perbengkelan.
- m. Melaksanakan dan mengawasi bin-bin dan kontainer sampah lapangan.
- n. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan kerja bawahan.
- o. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
- 1. Seksi pengadaan Peralatan dan Angkutan mempunyai tugas :
 - a. Menyiapkan rencana kerja Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Sarana dan Prasarana.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Sarana dan Prasarana.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
 - f. Merencanakan, mengadakan dan mendistribusikan peralatan untuk operasional Dinas.
 - g. Menyusun rencana kebutuhan peralatan persampahan.

- h. Mengadakan peralatan persampahan untuk operasional pengangkutan sampah.
 - i. Mengadakan BBM dan pelumas untuk keperluan operasional pengangkutan sampah dan kendaraan Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
 - j. Merencanakan dan mengadakan kebutuhan barang berupa gerobak dan bin sampah untuk menunjang pelaksanaan kebersihan.
 - k. Mengadakan sarana peralatan kerja untuk pelaksanaan kebersihan.
 - l. Mengadakan peralatan kendaraan dan suku cadang kendaraan serta suku cadang alat berat.
 - m. Merencanakan dan mengadakan kendaraan pengangkut sampah.
 - n. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan kerja bawahan.
 - o. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.
2. Seksi Pemeliharaan Peralatan dan Angkutan mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan rencana kerja Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Sarana dan Prasarana.
 - b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Sarana dan Prasarana.
 - c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
 - e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
 - f. Mengadakan pemeliharaan rutin semua kendaraan angkutan.
 - g. Memelihara dan menjaga kelengkapan peralatan angkutan sampah.
 - h. Mengadakan pengawasan dan penertiban terhadap penggunaan peralatan persampahan.
 - i. Melaksanakan perbaikan kendaraan-kendaraan yang Rusak sehingga laik jalan.
 - j. Mendata dan membukukan kendaraan yang Rusak.
 - k. Mengevaluasi kerusakan, melaporkan dan mengusulkan suku cadang yang akan diganti.
 - l. Mengawasi pekerjaan bengkel/mekanik.
 - m. Mendistribusikan sarana dan prasarana angkutan yang laik jalan.
 - n. Menyusun dan melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana perbengkelan.
 - o. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan kerja bawahan.
 - p. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan
3. Seksi Gudang mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan rencana kerja Seksi sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan Sub Dinas Sarana dan Prasarana.

- b. Menyusun laporan hasil kegiatan Seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan Sub Dinas Sarana dan Prasarana.
- c. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- d. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan.
- e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- f. Merencanakan kebutuhan gudang dan ruang yang memadai.
- g. Merencanakan perlengkapan dan peralatan ruang gudang.
- h. Memanfaatkan fasilitas gudang.
- i. Menerima barang-barang peralatan operasional Dinas Kebersihan dan Pertamanan.
- j. Melaksanakan pencatatan dan pembukuan barang-barang yang masuk gudang.
- k. Melaksanakan penyimpanan, perawatan dan pengamanan barang dalam gudang.
- l. Melaksanakan pendistribusian barang berdasarkan permohonan permintaan barang.
- m. Melaksanakan inventarisasi barang-barang dan peralatan.
- n. Membuat kartu inventaris barang.
- o. Mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan kerja bawahan.
- p. Melaksanakan tugas Dinas lainnya yang diberikan oleh atasan

B. Hasil Penelitian

1. Variabel Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk mengukur efektivitas kerja mempergunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Produktivitas pegawai

1. Semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana
2. Semua pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tugas
3. Semua pegawai selalu dapat menyelesaikan jenis/satuan pekerjaan tepat waktu

b. Efisiensi kerja

1. Semua pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu
2. Semua pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan memerlukan banyak pengorbanan fikiran
3. Semua pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan alokasi dana yang tersedia
4. Semua pegawai selalu dapat mempergunakan alat dan perlengkapan tepat kegunaannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. Kualitas kerja

1. Semua pegawai dalam penyelesaian tugas sesuai dengan standar kerja.

Data-data penelitian yang menggambarkan mengenai efektivitas kerja akan disajikan sebagai berikut :

B.1.a. Produktivitas kerja

Dalam mengkaji produktivitas kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan rencana, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan bidang tugas dan penyelesaian jenis/satuan pekerjaan tepat waktu akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 10
KESESUAIAN PENYELESAIAN PEKERJAAN
DENGAN RENCANA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	1	1,0
2.	Cukup sesuai	51	51,5
3.	Sesuai	36	36,4
4.	Sangat sesuai	11	11,1
	Jumlah :	99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 1

Tabel 10 di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 1, bahwa 1,0% responden menjawab tidak sesuai, 51,5% responden menjawab cukup sesuai, 36,4% responden menjawab sesuai dan 11,1% responden menjawab sangat sesuai. hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 51,5% yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab bahwa penyelesaian pekerjaan cukup sesuai dengan rencana. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka atau

pegawai kadang-kadang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan karena beban tugas yang banyak dan terbatasnya pegawai.

Tabel : 11
KESESUAIAN PENYELESAIAN PEKERJAAN
DENGAN BIDANG TUGAS

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	1	1,0
2.	Cukup sesuai	47	47,5
3.	Sesuai	41	41,4
4.	Sangat sesuai	10	10,1
	Jumlah :	99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 2

Tabel 11 di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 2, bahwa 1,0% responden menjawab tidak sesuai, 47,5% responden menjawab cukup sesuai, 41,4% responden menjawab sesuai dan 10,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa 47,5% yang menjadi responden dalam penelitian menyatakan bahwa mereka menjawab bahwa penyelesaian pekerjaan cukup sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka kadang-kadang penyelesaian pekerjaan sesuai dengan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karena pegawai yang bersangkutan beban kerjanya tidak terlalu banyak dan di samping itu karena adanya disiplin kerja dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel : 12
PENYELESAIAN JENIS/SATUAN
PEKERJAAN TEPAT WAKTU

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak dapat	14	14,1
2.	Cukup dapat	53	53,3
3.	Dapat	30	30,3
4.	Sangat dapat	2	2,0
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 3

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 3, bahwa 14,1% responden menjawab tidak dapat, 53,3% responden menjawab cukup dapat, 30,3% responden menjawab dapat dan 2,0% responden menjawab sangat dapat. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 53,3% yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab cukup dapat menyelesaikan jenis/satuan pekerjaan dengan tepat waktu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka kadang-kadang penyelesaian jenis/satuan pekerjaan tidak tepat waktu karena beban kerja terlalu banyak yang harus diselesaikan pegawai dan di samping itu juga karena pegawai dibebani pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya sangat mendesak dan mendadak sesuai dengan permintaan pimpinan.

B.2.b. Efisiensi kerja

Dalam mengkaji efektivitas kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu, banyaknya pengorbanan pikiran dalam penyelesaian pekerjaan, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan alokasi dana, ketepatan penggunaan alat dan perlengkapan dalam penyelesaian pekerjaan akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 13
PENYELESAIAN PEKERJAAN
TEPAT WAKTU

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak tepat waktu	0	0,0
2.	Cukup tepat waktu	60	60,6
3.	Tepat waktu	30	30,3
4.	Sangat tepat waktu	9	9,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 4

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 4, bahwa 60,6% responden menjawab cukup tepat waktu, 30,3% responden menjawab tepat waktu dan 9,1% responden menjawab sangat tepat waktu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 60,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab cukup tepat waktu menyelesaikan pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka kadang-kadang penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu karena adanya beban kerja yang terlalu banyak yang harus diselesaikan dan adanya pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya

mendesak atau mendadak untuk segera diselesaikan sehingga dengan demikian menyebabkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya penyelesaiannya tidak bisa tepat waktu.

Tabel : 14
BANYAKNYA PENGORBANAN FIKIRAN DALAM
PENYELESAIAN PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak banyak	6	6,1
2.	Cukup banyak	72	72,7
3.	Banyak	15	15,2
4.	Sangat banyak	6	6,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 5

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 5, bahwa 6,1% responden menjawab tidak banyak, 72,7% responden menjawab cukup banyak, 15,2% responden menjawab banyak dan 6,1% responden menjawab sangat Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 72,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka tidak banyak memerlukan mengorbankan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel : 15
KESESUAIAN PENYELESAIAN PEKERJAAN
DENGAN ALOKASI DANA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	2	2,0
2.	Cukup sesuai	65	65,7
3.	Sesuai	22	22,2
4.	Sangat sesuai	10	10,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 6

Tabel diatas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 6, bahwa 2,0% responden menjawab tidak sesuai, 65,7% responden menjawab cukup sesuai, 22,2% responden menjawab sesuai dan 10,1% responden menjawab sangat sesuai Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 65,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab penyelesaian pekerjaan cukup sesuai dengan alokasi dana yang tersedia. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka kadang-kadang dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan alokasi dana yang tersedia, hal ini dibuktikan karena masih ada revisi rencana kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebagai akibat karena situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan untuk dilaksanakan

Tabel : 16
KETEPATAN PENGGUNAAN ALAT DAN PERLENGKAPAN
DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak tepat	2	2,0
2.	Cukup tepat	65	65,7
3.	Tepat	28	28,3
4.	Sangat tepat	4	4,0
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 7

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 7, bahwa 2,0% responden menjawab tidak tepat, 65,7% responden menjawab cukup tepat, 28,3% responden menjawab tepat dan 4,0% responden menjawab sangat tepat. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 65,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab penggunaan alat dan perlengkapan dalam penyelesaian pekerjaan cukup tepat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka kadang-kadang pegawai penggunaan alat dan perlengkapan dalam penyelesaian pekerjaan kurang tepat karena masih kurangnya informasi tentang cara-cara penggunaan alat yang tersedia dan di samping itu kurangnya kemauan pegawai untuk mempergunakan alat tersebut secara baik dan benar.

B.2.c. Kualitas kerja

Dalam mengkaji kualitas kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai kesesuaian penyelesaian tugas dengan standar kerja akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 17
KESESUAIAN PENYELESAIAN TUGAS
DENGAN STANDAR KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	0	0,00
2.	Cukup sesuai	59	59,6
3.	Sesuai	33	33,3
4.	Sangat sesuai	7	7,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 8

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 8, bahwa 59,6% responden menjawab cukup tepat, 33,33% responden menjawab sesuai dan 7,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 59,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai dalam penyelesaian tugas cukup sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka kadang-kadang masih ada perbaikan hasil kerja karena menurut pimpinan hasil kerja tersebut dirasakan belum sesuai dengan standar, namun perbaikan hasil kerja tersebut berupa penyesuaian-penyesuaian kecil.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang bersifat positif maupun negatif yang dimiliki oleh setiap individu tentang pekerjaannya. Untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Tingkat kepuasan terhadap disiplin kerja

1. Semua pegawai selalu tepat waktu masuk kantor
2. Pegawai datang ke kantor selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target/rencana yang ditetapkan.
3. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap tingkat kehadiran
4. Pegawai yang tidak hadir selalu memberikan informasi akan ketidakhadirannya
5. Informasi ketidakhadiran pegawai selalu dapat diterima/masuk akal
6. Pimpinan selalu melaksanakan pengawasan terhadap kehadiran pegawai

b. Tingkat kepuasan jabatan

1. Semua pegawai sudah merasa puas dengan jabatan atau pekerjaan saat ini
2. Pegawai sudah merasa puas dengan sistem promosi saat ini
3. Pegawai sudah merasa puas dengan sistem mutasi saat ini
4. Pegawai sudah merasa puas dengan jabatan/pekerjaan sesuai bidang keahliannya.

- c. Tingkat kepuasan terhadap balas jasa.
 - 1. Semua pegawai puas dengan gaji/upah yang diterima
 - 2. Gaji/upah dan kompensasi yang diterima berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai
 - 3. Gaji/upah dan kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan resiko pekerjaan
- d. Peralatan pelaksanaan pekerjaan.
 - 1. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai
 - 2. Sarana dan prasarana yang tersedia dapat mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai
 - 3. Ketersediaan peralatan sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai
 - 4. Semua pegawai mampu memanfaatkan peralatan yang tersedia dengan sebaik-baiknya
- e. Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja
 - 1. Kondisi kerja di kantor ini cukup menyenangkan
 - 2. Kondisi kerja cukup memberikan kepuasan kepada semua pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 3. Pimpinan selalu berusaha menciptakan kondisi kerja semakin menyenangkan
 - 4. Usaha-usaha pimpinan tersebut cukup mendapat dukungan dari pegawai

Data-data penelitian yang menggambarkan mengenai kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel-tabel sebagai berikut :

B.3.a. Tingkat kepuasan terhadap disiplin kerja

Dalam mengkaji tingkat kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai ketepatan waktu masuk kantor, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target/rencana, pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat kehadiran, ketidakhadiran selalu memberikan informasi, informasi ketidakhadiran selalu dapat diterima, seringnya pimpinan melaksanakan pengawasan terhadap kehadiran pegawai akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 18
KETEPATAN WAKTU MASUK KANTOR

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak tepat	6	6,1
2.	Cukup tepat	58	58,6
3.	Tepat	27	27,3
4.	Sangat tepat	8	8,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 9

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 9, bahwa 6,1% responden menjawab tidak tepat, 58,6% responden menjawab cukup tepat, 27,3% responden menjawab tepat, dan 8,1% responden menjawab sangat tepat. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 58,6% pegawai yang menjadi responden dalam

penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai selalu cukup tepat waktu masuk kantor. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka kadang-kadang tidak tepat waktu masuk kantor karena tempat tinggal pegawai dengan lokasi kantor jauh dan terjadinya kemacetan lalu lintas. Ketidaktepatan pegawai datang ke kantor rata-rata waktunya tidak terlalu jauh dari jam kerja yang ditentukan.

Tabel : 19
KESESUAIAN PENYELESAIAN PEKERJAAN
DENGAN TARGET/ RENCANA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	0	0,0
2.	Cukup sesuai	30	30,3
3.	Sesuai	62	62,6
4.	Sangat sesuai	7	7,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 10

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 10, bahwa 30,3% responden menjawab cukup sesuai, 62,6% responden menjawab sesuai, 7,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 62,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai yang datang ke kantor dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target/rencana yang ditetapkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kadang-kadang pegawai yang datang ke kantor dapat menyelesaikan pekerjaan cukup sesuai dengan target/rencana. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana ini adanya dorongan dan kesadaran dari pegawai yang

bersangkutan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan dan menghindari terjadinya penumpukan pekerjaan.

Tabel : 20
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
TINGKAT KEHADIRAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak berpengaruh	0	0,0
1.	Cukup berpengaruh	10	10,1
2.	Berpengaruh	61	61,6
3.	Sangat berpengaruh	28	28,3
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 11

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 11, bahwa 10,1 responden menjawab cukup berpengaruh, 61,6% responden menjawab berpengaruh, 28,1% responden menjawab sangat berpengaruh. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 61,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap tingkat kehadiran. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kehadiran pegawai datang ke tempat kerja. Hal ini terlihat bahwa dengan kepuasan kerja pegawai datang ke kantor lebih cepat dari jam kerja yang ditentukan dan kemudian pegawai pulang kantor sesuai dengan jam yang ditentukan.

Tabel : 21
KETIDAKHADIR SELALU MEMBERIKAN
INFORMASI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak selalu	0	0,0
2.	Cukup selalu	46	46,5
3.	Selalu	44	44,0
4.	Sangat selalu	9	9,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 12

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 12, bahwa 46,5 responden menjawab cukup selalu, 44,0% responden menjawab selalu, 9,1% responden menjawab sangat selalu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 46,5% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai yang tidak hadir cukup selalu memberikan informasi akan ketidakhadirannya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai yang tidak hadir selalu menginformasikan ketidakhadirannya melalui telpon, surat atau menyampaikan kepada teman sekerja karena adanya keperluan pegawai yang sifatnya sangat mendadak dan tiba-tiba di luar rencana pegawai yang bersangkutan seperti keluarganya sakit dan kepentingan-kepentingan lain yang tidak bisa ditinggalkan dan perlu penyelesaian secepatnya.

Tabel : 22
INFORMASI KETIDAKHADIRAN
SELALU DAPAT DITERIMA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak dapat diterima	5	5,1
2.	Cukup dapat diterima	58	58,6
3.	Dapat diterima	32	32,3
4.	Sangat dapat diterima	4	4,0
Jumlah :		99	100,00

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 13

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 13, bahwa 5,1% responden menjawab tidak dapat diterima, 58,6% responden menjawab cukup dapat diterima, 32,3% responden menjawab dapat diterima dan 4,0% responden menjawab sangat dapat diterima. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 58,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab informasi ketidakhadiran pegawai cukup dapat diterima. Hasil wawancara menunjukkan bahwa informasi ketidakhadiran pegawai kadang-kadang tidak dapat diterima karena informasi ketidakhadirannya seperti dibuat-buat, namun informasi ketidakhadiran yang demikian jumlahnya tidak terlalu banyak dan biasanya dilakukan oleh pegawai atau orang-orang tertentu.

Tabel : 23
 SERINGNYA PIMPINAN MELAKSANAKAN PENGAWASAN
 TERHADAP KEHADIRAN PEGAWAI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sering	9	9,1
2.	Cukup sering	41	41,4
3.	Sering	30	30,3
4.	Sangat sering	19	19,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 14

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 14, bahwa 9,1% responden menjawab tidak sering, 41,4% responden menjawab cukup sering, 30,3% responden menjawab sering dan 19,2% responden menjawab sangat sering. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 41,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pimpinan cukup sering melaksanakan pengawasan terhadap kehadiran pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan sering melaksanakan pengawasan terhadap kehadiran pegawai namun pengawasan pimpinan tersebut lebih sering dilakukan dengan pengawasan secara tidak langsung seperti melihat buku absensi dan memberikan tanda atau kode terhadap pegawai yang terlambat datang ke kantor.

B.3.b. Tingkat kepuasan jabatan

Dalam mengkaji tingkat kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai tingkat kepuasan pegawai dengan jabatan atau pekerjaan, tingkat kepuasan dengan sistem promosi, tingkat kepuasan dengan sistem mutasi, kesesuaian jabatan/pekerjaan dengan keahlian akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 24
TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI DENGAN
JABATAN ATAU PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak puas	1	1,0
2.	Cukup puas	65	65,7
3.	Puas	25	25,2
4.	Sangat puas	8	8,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 15

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 15, bahwa 1,0% responden menjawab tidak puas, 65,7% responden menjawab cukup puas, 25,2% responden menjawab puas dan 8,1% responden menjawab sangat puas. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 65,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai cukup puas dengan jabatan atau pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai merasa rata-rata puas dengan jabatan atau pekerjaan saat ini karena hal ini disebabkan karena dirasakan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jabatan

atau pekerjaan yang lebih baik dan mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar.

Tabel : 25
TINGKAT KEPUASAN DENGAN
SISTEM PROMOSI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak puas	2	2,0
2.	Cukup puas	69	69,7
3.	Puas	24	24,2
4.	Sangat puas	4	4,0
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 16

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 16, bahwa 2,0% responden menjawab tidak puas, 69,7% responden menjawab cukup puas, 24,2% responden menjawab puas dan 4,0% responden menjawab sangat puas. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 69,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai merasa cukup puas dengan sistem promosi saat ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kadang-kadang pegawai merasa belum puas dengan sistem promosi saat ini karena masih banyaknya pegawai mempunyai masa kerja dan pengalaman kerja yang cukup lama belum mendapatkan kesempatan untuk menduduki jabatan atau dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Tabel : 26
TINGKAT KEPUASAN DENGAN
SISTEM MUTASI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak puas	0	0,0
2.	Cukup puas	70	70,7
3.	Puas	21	21,2
4.	Sangat puas	8	8,1
Jumlah :		99	100,00

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 17

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 17, bahwa 70,7% responden menjawab tidak puas, 21,2% responden menjawab puas, 8,1% responden menjawab sangat puas. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 70,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab cukup puas dengan sistem mutasi saat ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai merasa kadang-kadang belum puas dengan sistem mutasi saat ini karena masih banyaknya pegawai mempunyai masa kerja dan pengalaman kerja yang terlalu lama dalam jabatan atau pekerjaan tertentu dan tidak pernah dimutasikan ke bidang atau instansi lain atau sepanjang kariernya belum pernah dipindahkan ke instansi lainnya.

Tabel : 27
KESEUAIAN JABATAN/PEKERJAAN
DENGAN KEAHLIAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	2	2,0
2.	Cukup sesuai	63	63,3
3.	Sesuai	28	28,6
4.	Sangat sesuai	6	6,1
Jumlah :		99	100,00

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 18

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 18, bahwa 2,0% responden menjawab tidak sesuai, 63,3% responden menjawab cukup sesuai, 28,6% responden menjawab sesuai dan 6,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 63,3% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai merasa jabatan/pekerjaannya cukup sesuai bidang keahliannya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai kadang-kadang pegawai merasa jabatan/pekerjaannya belum sesuai bidang keahliannya, hal ini terbukti bahwa banyak keahlian yang dimiliki pegawai sangat berbeda dengan bidang tugasnya sehari-hari.

B.3.c. Tingkat kepuasan terhadap balas jasa

Dalam mengkaji tingkat kepuasan terhadap balas jasa pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai tingkat kepuasan dengan gaji upah, pengaruh gaji/upah dan kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja, kesesuaian gaji/upah dan kompensasi dengan resiko pekerjaan akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 28
TINGKAT KEPUASAN DENGAN GAJI/UPAH

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak puas	12	12,1
2.	Cukup puas	76	76,8
3.	Puas	11	11,1
4.	Sangat puas	0	0,0
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 19

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 19, bahwa 12,10% responden menjawab tidak puas, 76,8% responden menjawab cukup puas, 11,1% responden menjawab puas. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 76,8% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai cukup puas dengan gaji/upah yang diterima. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kadang-kadang pegawai tidak puas dengan gaji/upah yang diterima karena gaji/upah yang diterima pegawai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap bulannya dan di samping itu juga keadaan

perekonomian yang tidak menentu dan tingginya harga kebutuhan pokok di pasaran.

Tabel : 29
PENGARUH GAJI/UPAH DAN KOMPENSASI TERHADAP
TINGKAT KEPUASAN KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak berpengaruh	1	1,0
2.	Cukup berpengaruh	20	20,2
3.	Berpengaruh	61	61,6
4.	Sangat berpengaruh	17	17,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 20

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 20, bahwa 1,0% responden menjawab tidak berpengaruh, 20,2% responden menjawab cukup berpengaruh, 61,6% responden menjawab berpengaruh dan 17,2% responden menjawab sangat berpengaruh. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 61,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab Gaji/upah dan kompensasi yang diterima berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dengan gaji/upah dan kompensasi yang lebih tinggi akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan tekun serta dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya.

Tabel : 30
KESEUAIAN GAJI/UPAH DAN KOMPENSASI
DENGAN RESIKO PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	2	2,0
2.	Cukup sesuai	64	64,6
3.	Sesuai	25	25,3
4.	Sangat sesuai	8	8,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 21

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 21, bahwa 2,0% responden menjawab tidak sesuai, 64,6% responden menjawab cukup sesuai, 25,3% responden menjawab sesuai dan 8,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 64,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab gaji/upah dan kompensasi yang diterima pegawai cukup sesuai dengan resiko pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaji/upah dan kompensasi yang diterima pegawai kadang-kadang belum sesuai karena tidak ada perbedaan gaji/upah antara pekerjaan yang berisiko dan tidak berisiko atau antara pekerjaan yang berisiko dan tidak berisiko mendapatkan gaji/upah yang sama.

B.3.d. Peralatan pelaksanaan pekerjaan

Dalam mengkaji peralatan pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai memadainya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas, dukungan sarana dan prasarana dalam penyelesaian pekerjaan, kesesuaian peralatan dengan tingkat kebutuhan, kemampuan pemanfaatan peralatan yang tersedia akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 31
MEMADAINYA SARANA DAN PRASARANA DALAM
PELAKSANAAN TUGAS

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak memadai	1	1,0
2.	Cukup memadai	71	71,7
3.	Memadai	18	18,2
4.	Sangat memadai	9	9,1
Jumlah :		99	100,00

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 22

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 22, bahwa 1,0% responden menjawab tidak memadai, 71,7% responden menjawab cukup memadai, 18,2% responden menjawab memadai dan 9,1% responden menjawab sangat memadai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 71,7 % pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab dalam pelaksanaan tugas pegawai dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas pegawai dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang

kadang-kadang belum memadai karena masih terbatasnya sarana dan prasarana kerja yang mampu disediakan oleh pemerintah dan sarana/prasarana yang ada kondisinya sudah sebagian besar rusak dan tidak memadai untuk pelaksanaan pekerjaan.

Tabel : 32
DUKUNGAN SARANA DAN PRASARANA
DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak mendukung	0	0,0
2.	Cukup mendukung	62	62,6
3.	Mendukung	25	25,3
4.	Sangat mendukung	12	12,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 23

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 23, bahwa 62,6% responden menjawab cukup mendukung, 25,3% responden menjawab mendukung, 12,1% responden menjawab sangat mendukung. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 62,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab sarana dan prasarana yang tersedia cukup mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia kadang-kadang belum mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai karena ketersediaan sarana dan prasarana yang tidak cukup atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai. Dengan kondisi yang demikian penyelesaian pekerjaan sangat terganggu dan akhirnya produktivitas kerja pegawai rendah.

Tabel : 33
KESEUAIAN PERALATAN DENGAN
TINGKAT KEBUTUHAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	0	0,0
2.	Cukup sesuai	65	65,7
3.	Sesuai	26	26,2
4.	Sangat sesuai	8	8,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 24

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 24, bahwa 65,7% responden menjawab cukup sesuai, 26,2% responden menjawab sesuai, 8,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 65,7 % pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab ketersediaan peralatan cukup sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketersediaan peralatan kadang-kadang belum sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai karena dalam melaksanakan pekerjaannya harus menunggu giliran atau antre seperti penggunaan mesin ketik, komputer dan kendaraan dinas. Sehingga dengan demikian menyebabkan terjadi penundaan penyelesaian pekerjaan dan pada akhirnya menyebabkan produktivitas kerja pegawai rendah.

Tabel : 34
KEMAMPUAN PEMANFAATAN PERALATAN
YANG TERSEDIA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak mampu	2	2,0
2.	Cukup mampu	55	55,6
3.	Mampu	34	34,3
4.	Sangat mampu	8	8,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 25

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 25, bahwa 2,0% responden menjawab tidak mampu, 55,6% responden menjawab cukup mampu, 34,3% responden menjawab mampu dan 8,1% responden menjawab sangat mampu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 55,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai cukup mampu memanfaatkan peralatan yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai kadang-kadang belum mampu memanfaatkan peralatan yang tersedia dengan sebaik-baiknya karena masih kurangnya informasi tentang kegunaan alat kerja yang bersangkutan dan di samping itu juga karena kurangnya kemauan dari pegawai untuk mencari informasi kepada pegawai atau orang yang mempergunakan alat tersebut sebelumnya.

B.3.e. Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja.

Dalam mengkaji tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai kondisi kerja di kantor cukup menyenangkan, kondisi kerja cukup memberikan kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan, usaha penciptaan kondisi kerja menyenangkan, usaha pimpinan mendapat dukungan pegawai akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 35
KONDISI KERJA DI KANTOR CUKUP
MENYENANGKAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak menyenangkan	5	5,1
2.	Cukup menyenangkan	64	64,6
3.	Menyenangkan	18	18,1
4.	Sangat menyenangkan	12	12,1
	Jumlah :	99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 26

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 26, bahwa 5,1% responden menjawab tidak menyenangkan, 64,6% responden menjawab cukup menyenangkan, 18,1% responden menjawab menyenangkan dan 12,1% responden menjawab sangat menyenangkan. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 64,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab kondisi kerja di kantor ini cukup menyenangkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi kerja di kantor ini kadang-kadang

tidak menyenangkan karena menyatunya lokasi kantor dengan bengkel kendaraan angkutan sampah yang menimbulkan suara gaduh dan kumuhnya lingkungan kantor serta adanya bau sampah dari kendaraan pengangkut sampah yang diparkir di depan kantor.

Tabel : 36
KONDISI KERJA CUKUP MEMBERIKAN KEPUASAN
DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak memberikan kepuasan	0	0,0
2.	Cukup memberikan kepuasan	72	72,7
3.	Memberikan kepuasan	20	20,2
4.	Sangat memberikan kepuasan	7	7,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 27

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 27, bahwa 72,7% responden menjawab cukup memberikan kepuasan, 20,2% responden menjawab memberikan kepuasan, 7,1% responden menjawab sangat memberikan kepuasan. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 72,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab kondisi kerja cukup memberikan kepuasan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi kerja kadang-kadang belum memberikan kepuasan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan karena bangunan kantor semi permanen dengan atap asbes yang mengakibatkan panas dan minimnya ventilasi sehingga udara tidak bebas keluar masuk ruangan.

Tabel : 37
USAHA PENCIPTAAN KONDISI KERJA
MENYENANGKAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak berusaha	2	2,0
2.	Cukup berusaha	40	40,4
3.	Berusaha	38	38,4
4.	Sangat berusaha	19	19,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 29

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 29, bahwa 2,0% responden menjawab tidak berusaha, 40,4,2% responden menjawab cukup berusaha, 38,4% responden menjawab berusaha dan 19,2% responden menjawab sangat berusaha. Hal ini memberikan gambaran bahwa 40,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pimpinan cukup berusaha menciptakan kondisi kerja semakin menyenangkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar berusaha menciptakan kondisi kerja semakin menyenangkan seperti mengadakan komunikasi langsung yang lebih intensif kepada bawahan dan di samping itu pimpinan berusaha menyediakan sarana dan prasarana pendukung kerja semakin memadai.

Tabel : 38
 USAHA PIMPINAN MENDAPAT
 DUKUNGAN PEGAWAI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak dapat dukungan	0	0,0
2.	Cukup dapat dukungan	43	43,4
3.	Dapat dukungan	36	36,4
4.	Sangat dapat dukungan	20	20,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 29

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 29, bahwa 43,4% responden menjawab cukup dapat dukungan, 36,4,2% responden menjawab dapat dukungan, 20,2% responden menjawab sangat dapat dukungan. Hal ini memberikan gambaran bahwa 43,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab usaha-usaha pimpinan tersebut cukup dapat dukungan dari pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa usaha-usaha pimpinan tersebut mendapat dukungan dari karena hampir sebagian besar pegawai sangat menghendaki kondisi kerja dimasa mendatang yang semakin baik dan menyenangkan.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengukur lingkungan kerja mempergunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kualitas kepemimpinan

1. Semua pegawai senang dengan gaya kepemimpinan dari pimpinan saudara saat ini
2. Pimpinan sering memberikan petunjuk kepada semua pegawai dalam penyelesaian tugas/pekerjaan
3. Petunjuk pimpinan mudah dimengerti oleh semua pegawai
4. Petunjuk-petunjuk pimpinan dapat membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan

b. Komunikasi ke atas dan ke bawah

1. Di lingkungan kantor selalu ada komunikasi antara pimpinan dengan pegawai.
2. Semua pegawai senang dengan cara komunikasi pimpinan
3. Komunikasi pimpinan dengan pegawai selalu mengenai pekerjaan
4. Komunikasi pimpinan selalu dilakukan berjenjang/bertingkat
5. Komunikasi pimpinan dengan semua pegawai mudah dimengerti
6. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai dapat mendorong prestasi kerja

c. Keterlibatan pegawai dan keikutsertaan

1. Semua pegawai merasa selalu terlibat dalam kegiatan DKP
2. Keterlibatan pegawai sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing
3. Pegawai sering terlibat dan ikut serta mengerjakan tugas-tugas lain atas permintaan pimpinan

d. Hubungan imbalan-hukuman

1. Semua pegawai mendapatkan gaji/upah sesuai dengan beban kerja
2. Gaji/upah yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
3. Selain gaji/upah, semua pegawai dapat kompensasi yang lain
4. Pimpinan cukup adil memberikan hukuman terhadap pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya

e. Keamanan kerja

1. Ada pekerjaan beresiko yang dapat membahayakan jiwa
2. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilengkapi dengan sarana pelindung keamanan yang memadai
3. Pegawai dapat mempergunakan sarana keamanan yang ada dengan cukup benar
4. Semua pegawai mendapat perlindungan asuransi

Data-data penelitian yang menggambarkan mengenai lingkungan kerja dapat dilihat dalam tabel-tabel sebagai berikut :

B.4.a. Kualitas kepemimpinan

Dalam mengkaji kualitas kepemimpinan pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai senang dengan gaya kepemimpinan, pimpinan sering memberikan petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan, petunjuk pimpinan mudah dimengerti, petunjuk pimpinan membantu dalam penyelesaian pekerjaan akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 39
SENANG DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak senang	0	0,0
2.	Cukup senang	51	51,5
3.	Senang	31	31,3
4.	Sangat senang	17	17,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 30

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 30, bahwa 51,5% responden menjawab cukup senang, 31,3% responden menjawab senang, 17,2% responden menjawab sangat senang. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 51,5% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai cukup senang dengan gaya kepemimpinan dari pimpinan saudara saat ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai kadang-kadang senang dengan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar karena pimpinan sangat memperhatikan dan

secara terus menerus memperjuangkan aspirasi pegawai dan di samping itu pimpinan dalam pergaulan tidak membedakan status dan tingkatan pegawai

Tabel : 40
PIMPINAN SERING MEMBERIKAN PETUNJUK DALAM
PENYELESAIAN PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sering	0	0,0
2.	Cukup sering	42	42,4
3.	Sering	39	39,4
4.	Sangat sering	18	18,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 31

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 31, bahwa 42,4% responden menjawab cukup sering, 39,4% responden menjawab sering, 18,2% responden menjawab sangat sering. Hal ini memberikan gambaran bahwa 42,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pimpinan cukup sering memberikan petunjuk kepada semua pegawai dalam penyelesaian tugas/pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan kadang-kadang sering memberikan petunjuk kepada pegawai dalam penyelesaian tugas/pekerjaan khususnya pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya urgen dan spesifik. Dilain pihak tidak memberikan petunjuk terhadap penyelesaian pekerjaan yang sifatnya rutin dan sudah biasa dikerjakan oleh pegawai

Tabel : 41
 PETUNJUK PIMPINAN MUDAH
 DIMENGERTI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak mudah	0	0,00
2.	Cukup mudah	45	45,5
3.	Mudah	34	34,3
4.	Sangat mudah	20	20,2
	Jumlah :	99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 32

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 32, bahwa 45,5% responden menjawab cukup mudah, 34,3% responden menjawab mudah, 20,2% responden menjawab sangat mudah. Hal ini memberikan gambaran bahwa 45,5% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab petunjuk pimpinan cukup mudah dimengerti oleh semua pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa petunjuk pimpinan mudah dimengerti oleh pegawai karena pimpinan dalam memberikan petunjuk sangat jelas dan mendetail disertai dengan contoh-contoh sederhana. Sehingga dengan demikian petunjuk apapun yang diberikan oleh pimpinan sangat bermanfaat dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Tabel : 42
 PETUNJUK PIMPINAN MEMBANTU DALAM
 PENYELESAIAN PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak membantu	0	0,0
2.	Cukup membantu	13	13,1
3.	Membantu	66	66,7
4.	Sangat membantu	20	20,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 33

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 33, bahwa 13,1% responden menjawab cukup membantu, 66,7% responden menjawab membantu, 20,2% responden menjawab sangat membantu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 66,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab petunjuk-petunjuk pimpinan membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa petunjuk-petunjuk pimpinan sangat membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan karena dengan petunjuk-petunjuk pimpinan tersebut pegawai akan dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya dan di samping tidak jauh menyimpang dari rencana yang ditentukan.

B.4.b. Komunikasi ke atas dan ke bawah

Dalam mengkaji komunikasi ke atas dan ke bawah pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai seringnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, komunikasi pimpinan dengan pegawai menyenangkan, komunikasi pimpinan selalu mengenai pekerjaan, komunikasi pimpinan selalu dilakukan berjenjang/bertingkat, komunikasi pimpinan mudah dimengerti, pimpinan dapat mendorong prestasi kerja akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

TABEL : 43
SERINGNYA KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN
DENGAN PEGAWAI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sering	0	0,0
2.	Cukup sering	36	36,4
3.	Sering	40	40,4
4.	Sangat sering	23	23,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 34

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 34, bahwa 36,4% responden menjawab cukup sering, 40,4% responden menjawab sering, 23,2% responden menjawab sangat sering. Hal ini memberikan gambaran bahwa 40,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab di lingkungan kantor sering ada komunikasi antara pimpinan dengan pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa di lingkungan kantor sering ada komunikasi antara

pimpinan dengan pegawai. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai sangat sering dilakukan dalam wujud pertemuan-pertemuan atau rapat-rapat staf dan pertemuan non formal lainnya yang membicarakan berbagai masalah pelaksanaan kegiatan Dinas Kebersihan dan Pertamanan dan hal-hal lainnya yang dianggap penting.

Tabel : 44
KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN
PEGAWAI MENYENANGKAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak senang	0	0,0
2.	Cukup senang	58	58,6
3.	Senang	18	18,2
4.	Sangat senang	23	23,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 35

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 35, bahwa 58,6% responden menjawab cukup senang, 18,2% responden menjawab senang dan 23,2% responden menjawab sangat senang. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 58,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai cukup senang dengan cara komunikasi pimpinan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa semua pegawai kadang-kadang tidak senang dengan cara komunikasi pimpinan karena dalam komunikasi tersebut pimpinan hanya sedikit memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaannya di samping itu komunikasi yang dilakukan oleh

pimpinan dengan pegawai kadang-kadang kurang sesuai dengan bidang tugas pegawai yang bersangkutan.

Tabel : 45
KOMUNIKASI PIMPINAN SELALU
MENGENAI PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak selalu	33	33,3
2.	Kadang-kadang	34	34,4
3.	Selalu	22	22,2
4.	Sangat selalu	10	10,1
	Jumlah :	99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 36

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 36, bahwa 33,3% responden menjawab tidak selalu, 34,4% responden menjawab kadang-kadang dan 22,2% responden menjawab selalu dan 10,1% responden menjawab sangat selalu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 34,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab komunikasi pimpinan dengan pegawai kadang-kadang mengenai pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan dengan pegawai tidak selalu mengenai pekerjaan. Hal ini pimpinan Dinas Kebersihan dan Pertamanan juga membicarakan masalah-masalah keluarga, politik, kesejahteraan pegawai dan masalah lingkungan hidup serta masalah-masalah lainnya

Tabel : 46
KOMUNIKASI PIMPINAN SELALU DILAKUKAN
BERJENJANG/BERTINGKAT

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak selalu	28	28,3
2.	Kadang-kadang	37	37,4
3.	Selalu	18	18,2
4.	Sangat selalu	16	16,2
Jumlah :		99	100,00

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 37

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 37, bahwa 28,3% responden menjawab tidak selalu, 37,4% responden menjawab kadang-kadang dan 18,2% responden menjawab selalu dan 16,2% responden menjawab sangat selalu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 37,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab komunikasi pimpinan kadang-kadang dilakukan berjenjang/bertingkat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan tidak selalu dilakukan berjenjang/bertingkat karena pimpinan atau Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan sering sekali datang secara langsung ke ruangan pegawai atau lokasi-lokasi pekerjaan dan bahkan pimpinan bisa memanggil staf tertentu yang menangani pekerjaan ke ruang kerjanya.

Tabel : 47
KOMUNIKASI PIMPINAN MUDAH
DIMENGERTI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak mudah	0	0,0
2.	Cukup mudah	48	48,5
3.	Mudah	40	40,4
4.	Sangat mudah	11	11,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 38

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 38, bahwa 48,5% responden menjawab cukup mudah, 40,4% responden menjawab mudah dan 11,1%) responden menjawab sangat selalu. Hal ini memberikan gambaran bahwa 48,5% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab komunikasi pimpinan dengan pegawai cukup mudah dimengerti. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan dengan pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar mudah dimengerti karena dalam berkomunikasi pimpinan mempergunakan istilah-istilah yang sederhana dan bahkan pimpinan sering kali mempergunakan bahasa Bali atau bahasa lokal sehingga komunikasi menjadi menarik dan komunikatif.

Tabel : 48
KOMUNIKASI PIMPINAN DAPAT MENDORONG
PRESTASI KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak dapat	2	2,0
2.	Kadang-kadang dapat	17	17,2
3.	Dapat	58	58,6
4.	Sangat dapat	22	22,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 39

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 39, bahwa 2,0% responden menjawab tidak dapat, 17,2% responden menjawab kadang-kadang dapat, 58,6% responden menjawab dapat dan 22,2% responden menjawab sangat dapat. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 58,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab komunikasi antara pimpinan dan pegawai dapat mendorong prestasi kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai kadang-kadang dapat mendorong prestasi kerja. Hal ini karena dalam komunikasi pimpinan selalu mengharapkan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing dan membantu pekerjaan pegawai yang volumenya lebih banyak sehingga pekerjaan Dinas kebersihan dan Pertamanan secara keseluruhan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

B.4.c. Keterlibatan pegawai dan keikutsertaan

Dalam mengkaji keterlibatan pegawai dan keikutsertaan pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai keterlibatan pegawai dalam kegiatan DKP, keterlibatan sesuai dengan bidang tugas, seringnya terlibat dan ikut serta dalam mengerjakan tugas-tugas lain akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 49
KETERLIBATAN PEGAWAI DALAM
KEGIATAN DKP

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak terlibat	0	0,0
2.	Cukup terlibat	65	65,7
3.	Terlibat	20	20,2
4.	Sangat terlibat	14	14,1
	Jumlah :	99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 40

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 40, bahwa 65,7% responden menjawab cukup terlibat, 20,2% responden menjawab terlibat dan 14,1% responden menjawab sangat terlibat. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 65,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai merasa cukup terlibat dalam kegiatan Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kadang-kadang pegawai merasa selalu terlibat dalam kegiatan Dinas Kebersihan dan

Pertamanan karena. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar hal ini terlihat seringnya pegawai ikut serta menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sub dinas yang mempunyai volume pekerjaan lebih banyak.

Tabel : 50
KETERLIBATAN SESUAI DENGAN
BIDANG TUGAS

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	4	4,0
2.	Cukup sesuai	42	42,4
3.	Sesuai	38	38,4
4.	Sangat sesuai	15	15,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 41

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 41, bahwa 4,0% responden menjawab tidak sesuai, 42,4% responden menjawab cukup sesuai, 38,4% responden menjawab sesuai dan 15,2% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa 42,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab keterlibatan pegawai cukup sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai kadang-kadang tidak sesuai dengan bidang masing-masing sebagai akibat dari permintaan pimpinan untuk membantu pegawai yang pekerjaannya belum selesai atau bisa juga membantu pegawai yang pekerjaannya memerlukan penyelesaian segera.

Tabel : 51
SERINGNYA TERLIBAT DAN IKUT SERTA DALAM
MENERJAKAN TUGAS-TUGAS LAIN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sering	1	1,0
2.	Cukup sering	43	43,4
3.	Sering	35	35,4
4.	Sangat sering	20	20,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 42

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 42, bahwa 1,0% responden menjawab tidak sering, 43,4% responden menjawab cukup sering, 35,4% responden menjawab sering dan 20,2% responden menjawab sangat sering. Hal ini memberikan gambaran bahwa 43,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai cukup sering terlibat dan ikut serta mengerjakan tugas-tugas lain atas permintaan pimpinan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai sering terlibat dan ikut serta mengerjakan tugas-tugas lain. Hal ini terjadi karena adanya permintaan pimpinan dalam rangka penyelesaian pekerjaan yang sangat mendesak dan memerlukan penyelesaian dengan cepat.

B.4.d. Hubungan imbalan-hukuman

Dalam mengkaji hubungan imbalan-hukuman pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai kesesuaian gaji/upah dengan beban kerja, gaji/upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, selain gaji upah/upah pegawai mendapat kompensasi, keadilan memberikan hukuman terhadap pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 52
KESESUAIAN GAJI/UPAH DENGAN
BEBAN KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	0	0,0
2.	Cukup sesuai	68	68,7
3.	Sesuai	17	17,2
4.	Sangat sesuai	14	14,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 43

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 43, bahwa 68,7% responden menjawab cukup sesuai, 17,2% responden menjawab sesuai, 14,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 68,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai mendapatkan gaji/upah cukup sesuai dengan beban kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan gaji/upah tidak sesuai dengan beban kerja, hal ketidaksesuaian ini terlihat dari pegawai yang

mendapat beban pekerjaan yang banyak dibandingkan dengan pegawai yang mendapat beban pekerjaan yang lebih sedikit mendapatkan gaji/upah sama atau tidak ada perbedaan gaji/upah antara pegawai yang mempunyai beban kerja yang banyak dengan pegawai yang mempunyai beban kerja yang sedikit.

Tabel : 53
GAJI/UPAH YANG DITERIMA CUKUP UNTUK
MEMENUHI KEBUTUHAN HIDUP

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak cukup	10	10,1
2.	Kadang-kadang cukup	70	70,7
3.	Cukup	13	13,1
4.	Sangat cukup	6	6,1
	Jumlah :	99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 44

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 44, bahwa 10,1% responden menjawab tidak cukup, 70,7% responden menjawab kadang-kadang cukup, 13,1% responden menjawab cukup dan 6,1% responden menjawab sangat cukup. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 70,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab gaji/upah yang diterima pegawai kadang-kadang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaji/upah yang diterima pegawai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karena gaji/upah yang diterima dirasakan masih sangat kecil. Disamping itu

gaji/upah yang diterima oleh pegawai semakin tidak cukup karena adanya kenaikan harga-harga barang kebutuhan pokok sehari-hari.

Tabel : 54
SELAIN GAJI/UPAH PEGAWAI
MENDAPAT KOMPENSASI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak dapat	2	2,0
2.	Kadang-kadang dapat	32	32,3
3.	Dapat	55	55,6
4.	Sangat dapat	10	10,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 45

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 45, bahwa 2,0% responden menjawab tidak dapat, 32,3% responden menjawab kadang-kadang dapat, 55,6% responden menjawab dapat dan 10,1% responden menjawab sangat dapat. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 55,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab selain gaji/upah pegawai dapat kompensasi yang lain. Hasil wawancara menunjukkan bahwa selain gaji/upah pegawai mendapat kompensasi berupa insentif yang dibayarkan setiap 3 bulan sekali serta mendapatkan tunjangan hari raya yang dibayarkan 6 bulan sekali.

Tabel : 55
 KEADILAN MEMBERIKAN HUKUMAN TERHADAP
 PEGAWAI YANG TIDAK MELAKSANAKAN
 KEWAJIBANNYA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak adil	0	0,0
2.	Cukup adil	64	64,6
3.	Adil	20	20,2
4.	Sangat adil	15	15,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 46

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 46, bahwa 64,6% responden menjawab cukup adil, 20,2% responden menjawab adil dan 15,2% responden menjawab sangat adil. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 64,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pimpinan cukup adil memberikan hukuman terhadap pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan sangat adil memberikan hukuman terhadap pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban atau tanggungjawabnya. Pemberian hukuman kepada pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya biasanya disesuaikan dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan dan bila kesalahan pegawai dianggap ringan biasanya pimpinan memberikan pembinaan dan peringatan lisan dan pegawai yang melaksanakan kesalahan berat biasanya memberikan peringatan tertulis.

B.4.e. Keamanan kerja

Dalam mengkaji keamanan kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai adanya pekerjaan beresiko yang membahayakan jiwa, pelaksanaan pekerjaan dilengkapi sarana pelindung keamanan yang memadai, tingkat kebenaran penggunaan sarana keamanan, pegawai mendapatkan perlindungan asuransi akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 56
ADANYA PEKERJAAN BERESIKO YANG
MEMBAHAYAKAN JIWA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak ada	4	4,0
2.	Cukup ada	47	47,5
3.	Ada	46	46,5
4.	Sangat ada	2	2,0
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 47

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 47, bahwa 4,0% responden menjawab tidak ada, 47,5% responden menjawab cukup ada, 46,5% responden menjawab ada dan 2,0% responden menjawab sangat ada. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 47,5% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab cukup ada pekerjaan beresiko yang dapat membahayakan jiwa pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak semua pekerjaan Dinas Kebersihan dan Pertamanan mengandung resiko yang dapat membahayakan jiwa pegawai, tetapi ada juga pekerjaan beresiko

yang dapat membahayakan jiwa pegawai seperti terjatuh dari kendaraan pengangkut sampah, terjatuh dari pohon dan resiko lainnya seperti cedera akibat mesin pemotong rumput dan mesin potong kayu.

Tabel : 57
PELAKSANAAN PEKERJAAN DILENGKAPI SARANA
PELINDUNG KEAMANAN YANG MEMADAI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak memadai	4	4,0
2.	Cukup memadai	71	71,7
3.	Memadai	18	18,2
4.	Sangat memadai	6	6,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 48

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 48, bahwa 4,0% responden menjawab tidak memadai, 71,7% responden menjawab cukup memadai, 18,2% responden menjawab memadai dan 6,1% responden menjawab sangat memadai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 71,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilengkapi dengan sarana pelindung keamanan cukup memadai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilengkapi dengan sarana pelindung keamanan yang memadai seperti perlengkapan operasional lapangan berupa pengaman kepala, sarung tangan, sepatu, sabuk pengaman untuk penerangan jalan dan lain-lainnya sedangkan perlengkapan keamanan di ruangan-ruangan kantor berupa tabung pemadam kebakaran.

Tabel : 58
TINGKAT KEBENARAN PENGGUNAAN
SARANA KEAMANAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak benar	0	0,0
2.	Cukup benar	73	73,7
3.	Benar	22	22,2
4.	Sangat benar	4	4,0
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 49

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 49, bahwa 73,7% responden menjawab cukup benar, 22,2% responden menjawab benar, 4,0% responden menjawab sangat benar. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 73,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai mempergunakan sarana keamanan yang ada dengan cukup benar. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai mempergunakan sarana keamanan yang ada dengan belum benar, hal ini disebabkan karena masih rendahnya penguasaan informasi dan ketaatan pegawai tentang penggunaan sarana keamanan yang tersedia, sehingga dengan demikian alat yang bersangkutan tidak memberikan manfaat maksimal seperti sarung tangan dan penutup mulut sangat jarang dipakai oleh para pegawai operasional lapangan.

Tabel : 59
PEGAWAI MENDAPATKAN PERLINDUNGAN
ASURANSI

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak dapat	14	14,1
2.	Kadang-kadang dapat	41	41,4
3.	Dapat	34	34,3
4.	Sangat dapat	10	10,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 50

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 50, bahwa 14,1% responden menjawab tidak dapat, 41,4% responden menjawab kadang-kadang dapat, 34,3% responden menjawab dapat dan 10,1% responden menjawab sangat dapat. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 41,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai kadang-kadang dapat perlindungan asuransi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa semua pegawai dapat perlindungan asuransi seperti Asuransi Kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil dan JAMSOSTEK bagi pegawai Harian dan Tenaga Operasional Lapangan. Ada juga pegawai secara individu mengasuransikan dirinya dengan asuransi jiwa dan asuransi lainnya.

4. Variabel Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah daya kerja atau potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengukur kemampuan kerja mempergunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Pendidikan formal

1. Pendidikan yang dimiliki oleh semua pegawai sesuai dengan jabatan/pekerjaannya
2. Dengan pendidikan pegawai cukup membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

b. Pendidikan non formal

1. Semua pegawai sering mengikuti pendidikan dan latihan tertentu?
2. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh para pegawai sesuai dengan bidang tugas
3. Pimpinan selalu mendukung para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan

c. Pengalaman kerja

1. Semua pegawai mempunyai pengalaman kerja yang cukup
2. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan

Data-data penelitian yang menggambarkan mengenai kemampuan kerja dapat dilihat dalam tabel-tabel sebagai berikut :

B.5.a. Pendidikan Formal

Dalam mengkaji pendidikan formal pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai kesesuaian pendidikan dengan jabatan/pekerjaannya, pendidikan cukup membantu penyelesaian pekerjaan akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 60
KESESUAIAN PENDIDIKAN DENGAN
JABATAN/PEKERJAANNYA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	6	6,1
2.	Cukup sesuai	72	72,7
3.	Sesuai	15	15,2
4.	Sangat sesuai	6	6,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 51

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 51, bahwa 6,1% responden menjawab tidak sesuai, 72,7% responden menjawab cukup sesuai, 15,2% responden menjawab sesuai dan 6,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 72,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pendidikan yang dimiliki oleh pegawai cukup sesuai dengan jabatan/pekerjaannya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki oleh pegawai kadang-kadang tidak sesuai dengan jabatan/pekerjaannya. Hal karena banyak pegawai yang mempunyai pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan tertentu pekerjaannya

sebagai tenaga administrasi, sedangkan yang mempunyai pendidikan Sekolah Menengah Atas pekerjaannya sebagai tenaga teknis.

Tabel : 61
Pendidikan Cukup Membantu
Penyelesaian Pekerjaan

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak membantu	1	1,0
2.	Cukup membantu	50	50,5
3.	Membantu	36	36,4
4.	Sangat membantu	12	12,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 52

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 52, bahwa 1,0% responden menjawab tidak membantu, 50,5% responden menjawab cukup membantu, 36,4% responden menjawab membantu dan 12,1% responden menjawab sangat membantu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 50,5% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pendidikan pegawai cukup membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai tidak membantu dalam penyelesaian pekerjaan karena ada pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak mampu menyelesaikan pekerjaan atau tanggungjawabnya dengan baik dan cepat. Sedangkan dilain pihak tingkat pendidikan yang rendah dengan pengalaman kerja yang lama pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

B.5.b. Pendidikan Non Formal

Dalam mengkaji pendidikan non formal pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai pegawai sering mengikuti pendidikan dan latihan, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugas, dukungan pimpinan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 62
PEGAWAI SERING MENGIKUTI PENDIDIKAN
DAN LATIHAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sering	10	10,1
2.	Cukup sering	70	70,7
3.	Sering	14	14,1
4.	Sangat sering	5	5,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 53

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 53, bahwa 10,1% responden menjawab tidak sering, 70,7% responden menjawab cukup sering, 14,1% responden menjawab sering dan 5,1% responden menjawab sangat sering. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 70,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai cukup sering mengikuti pendidikan dan latihan tertentu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan sangat jarang

karena pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas Dinas Kebersihan Dan Pertamanan sangat terbatas.

Tabel : 63
Pendidikan dan Pelatihan Sesuai
dengan Bidang Tugas

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak sesuai	3	3,0
2.	Cukup sesuai	61	61,6
3.	Sesuai	27	27,3
4.	Sangat sesuai	8	8,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 54

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 54, bahwa 3,0% responden menjawab tidak sesuai, 61,6% responden menjawab cukup sesuai, 27,3% responden menjawab sesuai dan 8,1% responden menjawab sangat sesuai. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 61,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh para pegawai cukup sesuai dengan bidang tugas. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh para pegawai kadang-kadang tidak sesuai dengan bidang tugas, hal ini terjadi karena pejabat atau pegawai yang semestinya mengikuti pendidikan dan pelatihan mempunyai kesibukan yang tidak bisa ditinggalkan dan kemudian pimpinan menunjuk pegawai atau pejabat sub dinas yang lain.

Tabel : 64
DUKUNG PIMPINAN UNTUK MENGIKUTI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak mendukung	2	2,0
2.	Cukup mendukung	57	57,6
3.	Mendukung	25	25,3
4.	Sangat mendukung	15	15,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 55

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 55, bahwa 2,0% responden menjawab tidak mendukung, 57,6% responden menjawab cukup mendukung, 25,3% responden menjawab mendukung dan 15,1% responden menjawab sangat mendukung. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 57,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab bahwa pimpinan cukup mendukung para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kadang-kadang pimpinan tidak mendukung para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi pejabat atau pegawai yang mempunyai pekerjaan yang segera harus diselesaikan, di pihak lain pimpinan akan sangat mendukung pejabat atau pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bila pejabat atau pegawai yang pekerjaannya sudah selesai atau tidak mempunyai pekerjaan yang mendesak.

B.5.c. Pengalaman kerja

Dalam mengkaji pengalaman kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar maka perlu dilihat secara lebih mendalam mengenai kecukupan pengalaman kerja, pengalaman kerja cukup membantu penyelesaian pekerjaan akan disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 65
KECUKUPAN PENGALAMAN KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak berpengalaman	4	4,0
2.	Cukup berpengalaman	66	66,7
3.	Berpengalaman	20	20,2
4.	Sangat berpengalaman	9	9,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 56

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 56, bahwa 4,0% responden menjawab tidak berpengalaman, 66,7% responden menjawab cukup berpengalaman, 20,3% responden menjawab berpengalaman dan 9,1% responden menjawab sangat berpengalaman. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 66,7% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pegawai mempunyai pengalaman kerja yang cukup berpengalaman. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kadang-kadang pegawai mempunyai pengalaman kerja yang belum cukup karena pegawai baru atau mutasi dari instansi lain.

Tabel : 66
PENGALAMAN KERJA CUKUP MEMBANTU
PENYELESAIAN PEKERJAAN

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak membantu	0	0,0
2.	Cukup membantu	42	42,4
3.	Membantu	38	38,4
4.	Sangat membantu	19	19,2
Jumlah :		99	100,0

Sumber : diolah dari jawaban responden pada kuesioner no. 57

Tabel di atas menunjukkan dari 99 responden yang menjawab pertanyaan no. 57, bahwa 42,4% responden menjawab cukup membantu, 38,4% responden menjawab membantu dan 19,2% responden menjawab sangat membantu. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 42,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai cukup membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini terjadi karena dengan pengalaman kerja yang lama dibidang pekerjaan tertentu akan memudahkan pegawai yang bersangkutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

5. Kesimpulan Hasil Penelitian

B.6.a. Variabel Efektivitas Kerja

Tabel : 67
KESIMPULAN ANALISIS VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak efektif	28	28,3
2.	Cukup efektif	35	35,4
3.	Efektif	27	27,3
4.	Sangat efektif	9	9,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : Jumlah jawaban variabel efektivitas kerja (Y)

Beberapa tabel yang telah disajikan dan diuraikan mengenai variabel efektivitas kerja seperti di atas dapat disimpulkan bahwa dari 99 responden bahwa 28,3% responden menjawab tidak efektif, 35,4% responden menjawab cukup efektif, 27,3% responden menjawab efektif dan 9,1% responden menjawab sangat efektif. Hal ini memberikan gambaran bahwa 35,4% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab cukup efektif dan kadang-kadang tidak efektif. Sedangkan hasil wawancara kepada responden tentang produktivitas kerja, responden menyatakan bahwa pegawai kadang-kadang tidak menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai rencana karena beban tugas yang terlalu banyak dan terbatasnya sumber daya manusia. Dengan beban tugas yang banyak dan terbatasnya sumber daya manusia maka pegawai sering mengerjakan atau ikut menyelesaikan pekerjaan yang bukan bidang tugasnya dan hal ini menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan jenis/satuan pekerjaan

dengan tepat waktu. Selanjutnya tentang efisiensi kerja menunjukkan bahwa responden kadang-kadang tidak tepat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya beban kerja yang terlalu banyak yang harus diselesaikan dan adanya pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya mendesak atau mendadak untuk segera diselesaikan dan mengenai pengorbanan pikiran responden menjawab kadang-kadang tidak banyak memerlukan pengorbanan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan karena ada pekerjaan yang hanya memerlukan kekuatan fisik dan stamina. Sedangkan mengenai alokasi dana responden menjawab kadang-kadang dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan alokasi dana yang tersedia karena masih ada revisi rencana kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan karena situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan dan disamping itu pegawai kadang-kadang pegawai tidak tepat mempergunakan alat dan perlengkapan tepat kegunaannya untuk menyelesaikan pekerjaan karena masih kurangnya informasi tentang cara-cara penggunaan alat yang tersedia dan tidak ada kemauan untuk mempergunakan alat tersebut. Selanjutnya mengenai kualitas kerja responden menjawab kadang-kadang pegawai dalam penyelesaian tugas tidak sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan dan kadang-kadang tidak sesuai dengan standar kerja. Hal ini terlihat adanya perbaikan atau penyempurnaan hasil kerja kembali.

Usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar terus diupayakan agar mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

B.6.b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel : 68
KESIMPULAN ANALISIS VARIABEL KEPUASAN KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak puas	50	50,5
2.	Cukup puas	24	24,2
3.	Puas	17	17,2
4.	Sangat puas	8	8,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : Jumlah jawaban variabel kepuasan kerja (X_1)

Beberapa tabel yang telah disajikan dan diuraikan mengenai variabel kepuasan kerja seperti di atas dapat disimpulkan bahwa dari 99 responden (100,0%) bahwa 50,5% responden menjawab tidak puas, 24,2% responden menjawab cukup puas, 17,2% responden menjawab puas dan 8,1% responden menjawab sangat puas. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 50,5% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab tidak puas atau tidak ada kepuasan kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. Sedangkan hasil wawancara kepada responden tentang tingkat kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, responden menyatakan bahwa kadang-kadang tidak tepat waktu masuk kantor karena tempat tinggal pegawai dengan lokasi kantor jauh dan terjadinya kemacetan lalu lintas, pegawai yang datang ke kantor dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target/rencana yang ditetapkan karena adanya dorongan dan kesadaran dari pegawai yang bersangkutan untuk menyelesaikan pekerjaan, kepuasan kerja pegawai berpengaruh

terhadap tingkat kehadiran pegawai datang ke tempat kerja dan hal ini dapat terlihat pada tingkat kehadiran pegawai, pegawai yang tidak hadir selalu memberikan informasi akan ketidakhadirannya karena adanya keperluan pegawai yang sifatnya sangat mendadak dan tiba-tiba di luar rencana pegawai yang bersangkutan, informasi ketidakhadiran pegawai kadang-kadang tidak dapat diterima/tidak masuk dan pimpinan kadang-kadang melaksanakan pengawasan terhadap kehadiran semua pegawai hal ini terjadi pimpinan sibuk dan biasanya pengawasan kehadiran pegawai diserahkan kepada atasan langsung pegawai yang bersangkutan. Hasil wawancara kepada responden tentang tingkat kepuasan jabatan, responden menyatakan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan jabatan atau pekerjaan saat ini karena banyak pegawai sepanjang kariernya tidak pernah dimutasikan atau dipindahkan ke instansi lain, pegawai merasa tidak puas dengan sistem promosi saat ini karena masih banyaknya pegawai mempunyai masa kerja dan pengalaman kerja yang cukup lama belum mendapatkan kesempatan untuk menduduki jabatan atau dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, tidak puas dengan sistem mutasi saat ini karena masih banyaknya pegawai mempunyai masa kerja dan pengalaman kerja yang terlalu lama dalam jabatan atau pekerjaan tertentu dan kadang-kadang pegawai merasa jabatan/pekerjaannya tidak sesuai bidang keahliannya karena adanya keahlian yang dimiliki oleh pegawai tidak cocok dengan jabatan atau pekerjaannya saat ini. Hasil wawancara kepada responden tentang tingkat kepuasan terhadap balas jasa, responden menyatakan bahwa tidak puas dengan gaji/upah yang diterima

karena tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan setiap bulannya gaji dan kompensasi yang lebih tinggi akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan tekun serta dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya dan tidak sesuai karena tidak ada perbedaan gaji/upah antara pekerjaan yang berisiko dan tidak berisiko atau antara pekerjaan yang berisiko dan tidak berisiko mendapatkan gaji/upah yang sama. tingkat kepuasan terhadap balas jasa. Hasil wawancara kepada responden tentang peralatan pelaksanaan pekerjaan, responden menyatakan bahwa masih terbatasnya sarana dan prasarana kerja yang mampu disediakan oleh pemerintah sedangkan sarana dan prasarana yang ada kondisinya sudah sebagian besar rusak, ketersediaan sarana dan prasarana yang tidak cukup atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai akan menyebabkan terjadinya produktivitas kerja rendah, pegawai kadang-kadang tidak mampu memanfaatkan peralatan yang tersedia dengan sebaik-baiknya karena masih kurangnya informasi tentang kegunaan dan penggunaan peralatan yang tersedia. Hasil wawancara kepada responden tentang tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja., responden menyatakan bahwa tidak menyenangkan karena menyatunya lokasi kantor dengan bengkel kendaraan angkutan sampah yang menimbulkan suara gaduh dan kumuhnya lingkungan kantor serta adanya bau sampah dari kendaraan pengangkut sampah yang diparkir di depan kantor, kondisi kerja kadang-kadang tidak memberikan kepuasan kepada semua pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan karena bangunan kantor semi permanen dengan atap asbes yang mengakibatkan panas, dengan

kondisi yang demikian pimpinan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar berusaha menciptakan kondisi kerja semakin menyenangkan, usaha-usaha pimpinan tersebut dapat dukungan dari karena semua pegawai sangat menghendaki kondisi kerja dimasa mendatang yang semakin baik.

Namun usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar seperti misalnya peningkatan pendapatan yang lebih tinggi agar pegawai dapat hidup lebih layak, penyediaan peralatan kerja dan penciptaan lingkungan kantor yang semakin baik dan menyenangkan, mengadakan pendekatan kemanusiaan kepada semua pegawai agar rasa memiliki dan rasa tanggungjawab semakin meningkat.

B.6.c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel : 69
KESIMPULAN ANALISIS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Tidak mendukung	20	20,2
2.	Cukup mendukung	48	48,5
3.	Mendukung	12	12,1
4.	Sangat mendukung	19	19,2
	Jumlah :	99	100,0

Sumber : Jumlah jawaban variabel lingkungan kerja (X_2)

Beberapa tabel yang telah disajikan dan diuraikan mengenai variabel lingkungan kerja seperti di atas dapat disimpulkan bahwa dari 99 responden (100,0%) bahwa 20,2% responden menjawab tidak mendukung, 48,5% responden menjawab cukup mendukung, 12,1% responden menjawab

mendukung dan 19,2% responden menjawab sangat mendukung. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 48,5% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab cukup mendukung penciptaan lingkungan kerja semakin baik di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dan kadang-kadang tidak mendukung penciptaan lingkungan kerja semakin baik. Hasil wawancara kepada responden tentang kualitas kepemimpinan, responden menyatakan bahwa kadang-kadang senang dengan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar karena pimpinan sangat memperhatikan semua pegawai dan tidak membedakan status dan tingkatan pegawai, pimpinan cukup sering memberikan petunjuk kepada pegawai dalam penyelesaian tugas/pekerjaan karena sifatnya rutin dan sudah biasa dikerjakan oleh pegawai akan tetapi pimpinan petunjuk bila pekerjaan bersifat urgen dan spesifik, petunjuk pimpinan kadang-kadang tidak mudah dimengerti oleh semua pegawai karena pimpinan sangat sering mempergunakan istilah-istilah asing yang sangat sulit dipahami oleh pegawai dan petunjuk-petunjuk pimpinan sangat membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan karena dengan petunjuk-petunjuk pimpinan tersebut pegawai akan dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Hasil wawancara kepada responden tentang komunikasi ke atas dan ke bawah, responden menyatakan bahwa di lingkungan kantor sering ada komunikasi antara pimpinan dengan pegawai karena pimpinan sering mengadakan pertemuan-pertemuan atau rapat-rapat staf dan pertemuan non formal lainnya,

tidak senang dengan cara komunikasi pimpinan karena adanya perbedaan pemahaman antara komunikasi pimpinan dengan bawahan dan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan tidak sesuai dengan bidang tugas dan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai, komunikasi pimpinan dengan pegawai kadang-kadang tidak selalu mengenai pekerjaan karena pimpinan Dinas Kebersihan dan Pertamanan juga membicarakan masalah-masalah keluarga, politik dan lain-lain, komunikasi pimpinan kadang-kadang tidak selalu dilakukan berjenjang/bertingkat karena pimpinan atau Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan sering sekali datang mengadakan komunikasi secara langsung ke ruangan pegawai atau lokasi-lokasi pekerjaan, komunikasi pimpinan dengan semua pegawai kadang-kadang tidak mudah dimengerti karena dalam berkomunikasi pimpinan mempergunakan istilah-istilah asing, komunikasi antara pimpinan dan pegawai dapat mendorong prestasi kerja karena dengan dorongan atau motivasi pimpinan pegawai akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin. Hasil wawancara kepada responden tentang keterlibatan pegawai dan keikutsertaan, responden menyatakan bahwa pegawai merasa selalu terlibat dalam kegiatan Dinas Kebersihan dan Pertamanan karena seringkali pegawai ikut serta menyelesaikan pekerjaan yang tidak merupakan pekerjaannya sendiri. Hasil wawancara kepada responden tentang hubungan imbalan-hukuman, responden menyatakan bahwa gaji/upah tidak sesuai dengan beban kerja karena adanya pegawai yang mendapat beban pekerjaan yang banyak dan pegawai yang mendapat beban pekerjaan yang lebih sedikit mendapatkan

gaji/upah sama, gaji/upah yang diterima pegawai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karena gaji/upah yang diterima dirasakan masih sangat kecil dan adanya kenaikan harga barang, selain gaji/upah, pegawai dapat kompensasi yang dibayarkan pada hari-hari tertentu seperti misalnya tunjangan hari raya keagamaan yang datangnya setiap 6 bulan sekali dan pimpinan tidak adil memberikan hukuman terhadap pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya karena tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai masih dalam batas kewajaran. Hasil wawancara kepada responden tentang keamanan kerja, responden menyatakan bahwa kadang-kadang ada pekerjaan beresiko yang dapat membahayakan jiwa pegawai seperti terjatuh dari kendaraan pengangkut sampah, terjatuh dari pohon dan resiko lainnya dari alat-alat mesin pemotong rumput dan kayu, kadang-kadang tidak dilengkapi dengan alat pelindung yang memadai karena tidak semua pekerjaan di dinas kebersihan dan pertamanan dapat membahayakan jiwa pegawainya seperti pekerjaan administrasi, menyapu dan lain sebagainya, mempergunakan sarana keamanan yang ada dengan tidak benar karena disebabkan masih rendahnya penguasaan informasi tentang sarana keamanan yang tersedia sehingga alat yang bersangkutan tidak memberikan manfaat maksimal seperti sarung tangan dan penutup mulut sangat jarang dipakai oleh para pegawai operasional lapangan dan semua pegawai dapat perlindungan asuransi seperti Asuransi Kesehatan dan JAMSOSTEK.

Usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar terus dilakukan seperti pendekatan kepemimpinan yang semakin manusiawi dan demokratis, mengadakan komunikasi intensif kepada semua pegawai, meningkatkan keterlibatan semua pegawai pada semua pekerjaan, pemberian imbalan dan hukuman yang semakin adil kepada semua pegawai dan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang semakin baik dan memenuhi standar kesehatan.

B.6.d. Variabel Kemampuan Kerja

Tabel : 70
KESIMPULAN ANALISIS VARIABEL KEMAMPUAN KERJA

No.	Jawaban	Frekuensi	%
1.	Rendah	18	18,2
2.	Sedang	57	57,6
3.	Tinggi	15	15,2
4.	Sangat tinggi	9	9,1
Jumlah :		99	100,0

Sumber : Jumlah jawaban variabel kemampuan kerja (X_3)

Beberapa tabel yang telah disajikan dan diuraikan mengenai variabel kemampuan kerja seperti di atas dapat disimpulkan bahwa dari 99 responden (100,0%) bahwa 18,2% responden menjawab rendah, 57,6% responden menjawab sedang, 15,2% responden menjawab tinggi dan 9,1% responden menjawab sangat tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar atau 57,6% pegawai yang menjadi responden dalam penelitian mengatakan bahwa mereka menjawab kemampuan kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar sedang dan kadang-kadang

kemampuan kerja rendah. Sedangkan hasil wawancara bahwa rata-rata pegawai yang ada masih rata-rata rendah, hal ini dapat dilihat dari status pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai dan juga kurangnya kesempatan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bisa diikuti oleh pegawai. Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan kepada responden tentang pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar tidak sesuai dengan jabatan/pekerjaannya dan selanjutnya responden menyatakan bahwa tingkat pendidikan formal tidak membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya tentang pendidikan non formal responden menjawab bahwa kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan sangat terbatas dan walaupun ada kesempatan kadang-kadang tidak sesuai dengan bidang tugas dan kadang-kadang pimpinan tidak mendukung para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, hal ini terjadi karena adanya pertimbangan pimpinan untuk penyelesaian pekerjaan yang lebih penting dan mendesak. Selanjutnya ditanyakan kepada responden mengenai pengalaman kerja bahwa rata-rata pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota mempunyai pengalaman kerja yang cukup dan ada juga pengalaman kerjanya kurang karena pegawai baru atau mutasi dari instansi lain. Dengan pengalaman kerja yang cukup, dapat membantu pegawai penyelesaian pekerjaan-pekerjaannya.

Usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas kemampuan kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar terus dilakukan seperti memberikan kesempatan yang semakin besar kepada semua pegawai untuk

meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi, mendorong pegawai untuk mengikuti penjenjangan dan pelatihan-pelatihan fungsional lainnya.

C. Analisis Hasil Penelitian

C.1. Pengujian Hipotesis hubungan

Pengujian hipotesis hubungan meliputi hipotesis minor dan hipotesis mayor. Hipotesis minor untuk mengkaji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri yaitu variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y), variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y), variabel kemampuan kerja (X_3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y). Hipotesis mayor untuk mengkaji hubungan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel kepuasan kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel kemampuan kerja (X_3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y).

a. Pengujian Hipotesis minor

Dalam pengujian hipotesis minor menggunakan analisis tabulasi silang sebagai berikut :

C.1.a.1. Variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel efektivitas kerja
(Y)

Tabel : 71
 HUBUNGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA DENGAN
 EFEKTIVITAS KERJA

Efektivitas kerja	Kepuasan kerja (X ₁)				Jumlah
	Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas	
Rendah	27 54,0%	1 4,2%			28 28,3%
Cukup tinggi	22 44,0%	13 54,2%			35 35,4%
Tinggi		9 37,5%	14 82,4%	4 50,0%	27 27,3%
Sangat tinggi	1 2,0%	1 4,2%	3 17,6%	4 50,0%	9 9,1%
Jumlah	50 100,0%	24 100,0%	17 100,0%	8 100,0%	99 100,0%

Sumber : Kuesioner total variabel kepuasan kerja (X₁) dengan variabel efektivitas kerja (Y)

Tabel 77 di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja kategori tidak puas terdapat 50 responden dimana termasuk kepuasan kerja tidak puas terdapat 54,0% mempunyai efektivitas kerja rendah dan 44,0% mempunyai efektivitas kerja cukup tinggi. Kepuasan kerja kategori cukup puas terdapat 24 responden dimana termasuk kepuasan kerja cukup puas terdapat 54,2% mempunyai efektivitas kerja cukup tinggi dan 37,5% mempunyai efektivitas kerja tinggi. Kepuasan kerja kategori puas terdapat 17 responden dimana termasuk kepuasan kerja puas terdapat 82,4% mempunyai efektivitas tinggi dan 17,6% mempunyai efektivitas kerja sangat tinggi. Kepuasan kerja kategori sangat puas terdapat 8 responden dimana termasuk kepuasan kerja sangat puas terdapat 50,0% mempunyai efektivitas kerja sangat tinggi.

Sebaliknya kalau dilihat dari efektivitas kerja menunjukkan bahwa efektivitas kerja kategori rendah terdapat 28 responden dimana termasuk efektivitas kerja terdapat 54,0% mempunyai kepuasan kerja tidak puas dan 4,2% mempunyai kepuasan kerja cukup puas. Efektivitas kerja cukup tinggi terdapat 35 responden dimana termasuk efektivitas kerja kategori cukup tinggi terdapat 44,0% mempunyai kepuasan kerja tidak puas dan 54,2% mempunyai kepuasan kerja cukup puas. Efektivitas kerja kategori tinggi terdapat 27 responden dimana termasuk efektivitas kerja tinggi terdapat 97,5% mempunyai kepuasan kerja cukup puas, 83,4% mempunyai kepuasan kerja puas dan 50,0% mempunyai kepuasan kerja sangat puas. Efektivitas kerja kategori sangat tinggi terdapat 9 responden dimana termasuk efektivitas kerja sangat tinggi terdapat 50,0% mempunyai kepuasan kerja sangat tinggi, 17,6% mempunyai kepuasan kerja puas dan 4,2% mempunyai kepuasan kerja cukup puas.

Berdasarkan uraian tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja memiliki kecenderungan yang cukup kuat dengan peningkatan efektivitas kerja atau dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula efektivitas kerja. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan langsung antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja

Hasil uji statistik hubungan antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja dengan koefisien Rank Kendall sebagai berikut :

Tabel : 72
 UJI RANK KENDALL'S ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
 EFEKTIVITAS KERJA

		Value	Asymp. Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,732	,038	15,018	,000
N of Valid Cases		99			

Hasil korelasi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien 0,732. Hasil ini mencerminkan bahwa kedua variabel ini berhubungan secara positif dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan diikuti semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja. Sedangkan untuk menguji tingkat kebenaran hubungan antara kedua variabel tersebut maka perlu dilihat nilai t hitungnya dimana koefisien t sebesar 15,018. Sedangkan harga t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Hal ini telah memberikan bukti bahwa harga t hitung lebih besar jika dibandingkan harga t tabel ($15,018 > 1,96$) atau dalam kaidah statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji. Kedua perhitungan ini telah memberikan bukti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan.

Sedangkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja adalah $(0,732)^2 \times 100\% = 53,6\%$ atau dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 53,6%.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja pegawai tidak dapat dikesampingkan dalam pencapaian efektivitas kerja. Peningkatan kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama sehingga efektivitas kerja dapat dicapai sebagai akibat adanya kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

C.1.a.2. Variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y),

Tabel : 73
HUBUNGAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA DENGAN
EFEKTIVITAS KERJA

Efektivitas kerja	Lingkungan kerja				Jumlah
	Tidak Mendukung	Cukup Mendukung	Mendukung	Sangat mendukung	
Rendah	5 25,0%	22 45,8%	1 8,3%		28 28,3%
Cukup tinggi	14 70,0%	20 41,7%	1 8,3%		35 35,4%
Tinggi	1 5,0%	5 10,4%	9 75,0%	12 63,2%	27 27,3%
Sangat tinggi		1 2,1%	1 8,3%	7 36,8%	9 9,1%
Jumlah	20 100,0%	48 100,0%	12 100,0%	19 100,0%	99 100,0%

Sumber : Kuesioner total variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel efektivitas kerja (Y)

Tabel 78 di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja kategori tidak mendukung terdapat 20 responden dimana termasuk lingkungan kerja tidak mendukung terdapat 25,0% mempunyai efektivitas kerja rendah, 70,0% mempunyai efektivitas kerja cukup tinggi, 5,0% mempunyai efektivitas kerja tinggi. Lingkungan kerja kategori cukup mendukung terdapat 48 responden dimana termasuk lingkungan kerja

cukup mendukung terdapat 45,8% mempunyai efektivitas kerja rendah, 41,7% mempunyai efektivitas kerja cukup tinggi, 10,4% mempunyai efektivitas kerja tinggi dan 2,1% mempunyai efektivitas kerja sangat tinggi. Lingkungan kerja kategori mendukung terdapat 12 responden dimana termasuk lingkungan kerja mendukung terdapat 8,3% mempunyai efektivitas rendah dan cukup tinggi, 75,0% mempunyai efektivitas kerja tinggi dan 8,3% mempunyai efektivitas kerja sangat tinggi. lingkungan kerja kategori sangat mendukung terdapat 19 responden dimana termasuk lingkungan kerja sangat tinggi terdapat 63,3% mempunyai efektivitas kerja tinggi dan 36,8% mempunyai efektivitas kerja sangat tinggi.

Sebaliknya kalau dilihat dari efektivitas kerja menunjukkan bahwa efektivitas kerja kategori rendah terdapat 28 responden dimana termasuk efektivitas kerja rendah terdapat 25,0% mempunyai lingkungan kerja tidak mendukung, 45,8 mempunyai lingkungan kerja cukup mendukung dan 8,3% mempunyai lingkungan kerja cukup mendukung. Efektivitas kerja cukup tinggi terdapat 35 responden dimana termasuk efektivitas kerja kategori cukup tinggi terdapat 70,0% mempunyai lingkungan kerja tidak mendukung, 41,7% mempunyai lingkungan kerja cukup mendukung dan 8,3% memiliki lingkungan kerja mendukung. Efektivitas kerja kategori tinggi terdapat 27 responden dimana termasuk efektivitas kerja tinggi terdapat 5,0% mempunyai lingkungan kerja tidak mendukung, 10,4% mempunyai lingkungan kerja

cukup mendukung, 75,0% mempunyai lingkungan kerja mendukung dan 63,2% mempunyai lingkungan kerja sangat mendukung. Efektivitas kerja kategori sangat tinggi terdapat 9 responden dimana termasuk efektivitas kerja sangat tinggi terdapat 2,1% mempunyai lingkungan kerja cukup mendukung, 8,3% mempunyai lingkungan kerja mendukung dan 36,8% mempunyai lingkungan kerja sangat mendukung.

Berdasarkan uraian tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja memiliki kecenderungan yang cukup kuat dengan peningkatan efektivitas kerja atau dengan kata lain semakin tinggi lingkungan kerja semakin tinggi pula efektivitas kerja. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan langsung antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja

Hasil uji statistik hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja dengan koefisien Rank Kendall sebagai berikut :

Tabel : 74
UJI RANK KENDALL'S ANTARA LINGKUNGAN KERJA
DENGAN EFEKTIVITAS KERJA

		Value	Asymp. Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,510	,064	7,096	,000
N of Valid Cases		99			

Hasil korelasi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien 0,510. Hasil ini mencerminkan bahwa kedua variabel ini berhubungan secara positif dimana semakin mendukung lingkungan kerja akan diikuti semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja.

Sedangkan untuk menguji tingkat kebenaran hubungan antara kedua variabel tersebut maka perlu dilihat nilai T hitungnya dimana koefisien t sebesar 7,096. Sedangkan harga t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Hal ini telah memberikan bukti bahwa harga t hitung lebih besar jika dibandingkan harga t tabel ($7,096 > 1,96$) atau dalam kaidah statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel yang diuji. Kedua perhitungan ini telah memberikan bukti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan.

Sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah $(0,510)^2 \times 100\% = 26,0\%$ atau dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 26,0%.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja pegawai tidak dapat dikesampingkan dalam pencapaian efektivitas kerja. Peningkatan lingkungan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama sehingga efektivitas kerja dapat dicapai sebagai akibat adanya lingkungan kerja pegawai semakin baik.

C.1.a.3. Variabel kemampuan kerja (X_3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y),

Tabel : 75
HUBUNGAN VARIABEL KEMAMPUAN KERJA DENGAN
EFEKTIVITAS KERJA

Efektivitas kerja	Kemampuan kerja				Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Rendah	10 55,6%	18 31,6%			28 28,3%
Cukup tinggi	7 38,9%	28 49,1%			35 35,4%
Tinggi	1 5,6%	8 14,0%	13 86,7%	5 55,6%	27 27,3%
Sangat tinggi		3 5,3%	2 13,3%	4 44,4%	9 9,1%
Jumlah	18 100,0%	57 100,0%	15 100,0%	9 100,0%	99 100,0%

Sumber : Kuesioner total variabel kemampuan kerja (X_3) dengan variabel efektivitas kerja (Y)

Tabel 79 di atas menunjukkan bahwa kemampuan kerja kategori rendah terdapat 18 responden dimana termasuk kemampuan kerja rendah terdapat 55,6% mempunyai efektivitas kerja rendah, 38,9% mempunyai efektivitas kerja cukup tinggi, 5,6% mempunyai efektivitas kerja tinggi. Kemampuan kerja kategori cukup tinggi terdapat 57 responden dimana termasuk kemampuan kerja sedang terdapat 31,6% mempunyai efektivitas kerja rendah, 49% mempunyai efektivitas kerja cukup tinggi, 14,0% mempunyai efektivitas kerja tinggi dan 5,3% mempunyai efektivitas kerja sangat tinggi. Kemampuan kerja kategori tinggi terdapat 15 responden dimana termasuk kemampuan kerja tinggi terdapat 86,7% mempunyai efektivitas kerja tinggi dan 13,3%

mempunyai efektivitas kerja sangat tinggi. kemampuan kerja kategori sangat tinggi terdapat 9 responden dimana termasuk kemampuan kerja sangat tinggi terdapat 55,6% mempunyai efektivitas kerja tinggi dan 44,4% mempunyai efektivitas kerja sangat tinggi.

Sebaliknya kalau dilihat dari efektivitas kerja menunjukkan bahwa efektivitas kerja kategori rendah terdapat 28 responden dimana termasuk efektivitas kerja rendah terdapat 55,6% mempunyai kemampuan kerja rendah, 31,6% mempunyai kemampuan kerja sedang. Efektivitas kerja cukup tinggi terdapat 35 responden dimana termasuk efektivitas kerja kategori cukup tinggi terdapat 38,9% mempunyai kemampuan kerja rendah, 49,1% mempunyai kemampuan kerja sedang. Efektivitas kerja kategori tinggi terdapat 27 responden dimana termasuk efektivitas kerja tinggi terdapat 5,6% mempunyai kemampuan kerja rendah, 14,0% mempunyai kemampuan kerja sedang, 86,7% mempunyai kemampuan kerja tinggi dan 55,6% mempunyai kemampuan kerja sangat tinggi. Efektivitas kerja kategori sangat tinggi terdapat 9 responden dimana termasuk efektivitas kerja sangat tinggi terdapat 5,3% mempunyai kemampuan kerja sedang, 13,3% mempunyai kemampuan kerja tinggi dan 44,4% mempunyai kemampuan kerja sangat tinggi.

Berdasarkan uraian tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan kemampuan kerja memiliki kecenderungan yang cukup kuat dengan peningkatan efektivitas kerja atau dengan kata lain

semakin tinggi kemampuan kerja semakin tinggi pula efektivitas kerja. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan langsung antara kemampuan kerja dengan efektivitas kerja

Hasil uji statistik hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja dengan koefisien Rank Kendall sebagai berikut :

Tabel : 76
 UJI RANK KENDALL'S ANTARA KEMAMPUAN KERJA
 DENGAN EFEKTIVITAS KERJA

		Value	Asymp. Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,576	,058	8,139	,000
N of Valid Cases		99			

Hasil korelasi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien 0,576. Hasil ini mencerminkan bahwa kedua variabel ini berhubungan secara positif dimana semakin tinggi kemampuan kerja akan diikuti semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja. Sedangkan untuk menguji tingkat kebenaran hubungan antara kedua variabel tersebut maka perlu dilihat nilai t hitungnya dimana koefisien t sebesar 8,139. Sedangkan harga t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Hal ini telah memberikan bukti bahwa harga t hitung lebih besar jika dibandingkan harga t tabel ($8,139 > 1,96$) atau dalam kaidah statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel yang diuji. Kedua perhitungan ini telah memberikan bukti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau

dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara kemampuan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan.

Sedangkan besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja adalah $(0,576)^2 \times 100\% = 33,2\%$ atau dapat dinyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 33,2%.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa kemampuan kerja pegawai tidak dapat dikesampingkan dalam pencapaian efektivitas kerja. Peningkatan kemampuan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama sehingga efektivitas kerja dapat dicapai sebagai akibat adanya kemampuan kerja pegawai semakin tinggi.

b. Pengujian Hipotesis Mayor

Dalam pengujian hipotesis mayor menggunakan uji konkordansi Kendall (W) sebagai berikut :

C.1.b.1. Hubungan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja

Hubungan antara ketiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja diuji dengan menggunakan uji statistik Konkordansi Kendall's. Hasil perhitungan terhadap hubungan tersebut dapat tercermin pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 77
UJI KONKORDANSI

	Mean Rank
Kepuasan kerja	1,96
Lingkungan kerja	2,86
Kemampuan kerja	2,60
Efektivitas kerja	2,58
N	99
Kendall's W	,145
Chi-Square	43,090
Df	3
Asymp. Sig.	,000

Tabel 81 di atas menunjukkan bahwa koefisien Konkordansi Kendall's W adalah sebesar 0,145. Guna menguji tingkat kebenarannya maka dapat dilihat dari nilai Chi-Square (X^2) dimana terdapat nilai sebesar 43,090 dan apabila dilihat Chi-Square tabel dengan tingkat kebenaran 95% (DF=3, N=99) maka nilai Chi-Square tabel adalah sebesar 7,52. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa nilai X^2 hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai X^2 tabel ($43,090 > 7,52$). Hasil ini telah dapat dipakai untuk menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan efektivitas kerja. Maka dari hubungan ini telah memberikan gambaran bahwa untuk mencapai efektivitas kerja maka faktor-faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja tidak bisa dipisah-pisahkan. Apabila variabel ini betul-betul diperhatikan maka efektivitas kerja dapat dicapai dengan baik.

Sedangkan determinasi Konkordansi Kendall's (W^2) yang mencerminkan seberapa besar keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan variabel efektivitas kerja menunjukkan nilai sebesar $(0,145)^2 \times 100\% = 2,1\%$. Atau dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel independen ini mempunyai sumbangan 2,1% terhadap efektivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 97,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis “ada pengaruh positif antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar” diterima.

D. Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 35,4% pegawai menyatakan efektivitas kerja pada kategori cukup efektif dan 28,3% dalam kategori tidak efektif. Hal ini memberikan gambaran bahwa efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar efektivitas kerjanya masih rendah. Rendahnya efektivitas kerja seperti yang disebutkan diatas dikarenakan belum semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana, belum semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya serta belum semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Di lain pihak Suwarno Hadiningrat (1980:14)

menyebutkan bahwa “efektivitas kerja adalah apabila sasaran atau tujuan telah dicapai sesuai dengan rencana”. Sedangkan Sodang P. Siagian (1982:151) menyebutkan :

Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditentukan. Artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak tergantung bilamana tugas itu diselesaikan dan menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikannya serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Jika hasil penelitian efektivitas kerja dikaitkan dengan pengertian efektivitas kerja yang telah disebutkan di atas maka dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan belum dapat dicapai sesuai dengan pengertian teori atau dengan kata lain bahwa efektivitas kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dapat dikatakan masih rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 50,5% pegawai menyatakan kepuasan kerja dalam kategori tidak puas dan 24,2% dan dalam kategori cukup puas. Hal ini gambaran bahwa kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar masih rendah. Rendahnya kepuasan kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dibuktikan dengan rendahnya ketepatan waktu masuk kantor, rendahnya tingkat kepuasan pegawai dengan jabatan/pekerjaan, rendahnya tingkat kepuasan dengan sistem promosi, rendahnya tingkat kepuasan dengan sistem mutasi, tidak adanya kesesuaian jabatan/pekerjaan dengan bidang keahlian, rendahnya kepuasan dengan gaji/upah, pelaksanaan tugas dilengkapi dengan sarana dan prasarana belum memadai, rendahnya kemampuan pemanfaatan peralatan

yang tersedia, kondisi kerja kurang menyenangkan. Di lain pihak Keith Davis & John W. Newstrom (1990:105) bahwa “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mereka”

Jika hasil penelitian kepuasan kerja dikaitkan dengan pengertian kepuasan kerja yang telah disebutkan di atas maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan belum dapat dicapai sesuai dengan pengertian teori atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dapat dikatakan masih rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 48,5% pegawai menyatakan lingkungan kerja dalam kategori cukup mendukung dan 20,2% dalam kategori tidak mendukung. Hal ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar masih rendah. Rendahnya lingkungan kerja seperti disebutkan di atas dikarenakan tidak senangnya pegawai dengan gaya kepemimpinan, kurang senangnya pegawai dengan komunikasi, tidak sesuainya gaji/upah dengan beban kerja, kurang adilnya pemberian hukuman, pelaksanaan pekerjaan dilengkapi dengan sarana yang kurang memadai. Di lain pihak Keith Davis (1987:26) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang ada di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya”

Jika hasil penelitian lingkungan kerja dikaitkan dengan pengertian lingkungan kerja yang telah disebutkan di atas maka dapat dikatakan bahwa

lingkungan kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar tidak sesuai dengan pengertian teori atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dapat dikatakan mempunyai lingkungan kerja rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 57,6% pegawai menyatakan kemampuan kerja dalam kategori sedang dan 18,2% dalam kategori rendah. Hal ini memberikan gambaran bahwa kemampuan kerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar memiliki kemampuan kerja rendah. Rendahnya kemampuan kerja seperti yang disebutkan di atas dikarenakan tidak adanya kesesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan/pekerjaan, masih kurangnya pegawai mengikuti pendidikan dan latihan, pendidikan dan latihan yang diikuti oleh pegawai tidak sesuai dengan bidang tugasnya dan masih rendahnya pengalaman kerja pegawai. Dilain pihak Miftah Toha (1983:316) mengatakan bahwa “kemampuan kerja adalah merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”

Jika hasil penelitian kemampuan kerja dikaitkan dengan pengertian kemampuan kerja yang telah disebutkan di atas maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota mempunyai kemampuan kerja rendah dan tidak sesuai dengan pengertian teori atau dengan kata lain bahwa kemampuan kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan dapat dikatakan masih rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,732. Ini berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara kedua variabel tersebut. Nilai t hitungnya sebesar 15,018. dan harga t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Hal ini telah memberikan bukti bahwa harga t hitung lebih besar jika dibandingkan harga t tabel ($15,018 > 1,96$) atau dalam kaidah statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji. Di lain pihak Sondang P. Siagian (2001, 295) menyatakan :

apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas

Jika hasil penelitian hubungan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja dan dikaitkan dengan teori di atas maka ini telah memberikan bukti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja. Sedangkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja adalah $(0,732)^2 \times 100\% = 53,6\%$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan efektivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,510. Ini berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara kedua variabel tersebut. Nilai t hitungnya sebesar 7,096. dan harga t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Hal ini telah memberikan bukti

bahwa harga t hitung lebih besar jika dibandingkan harga t tabel ($7,096 > 1,96$) atau dalam kaidah statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel yang diuji. Di lain pihak Richard M. Steers (1985:119) berpendapat bahwa: "...tanggapan organisasi terhadap kondisi lingkungannya akan optimum, dan akan dapat memberikan sumbangannya terhadap efektivitas".

Jika hasil penelitian hubungan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja dan dikaitkan dengan teori di atas maka ini telah memberikan bukti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah $(0,510)^2 \times 100\% = 26,0\%$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dengan efektivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,576. Ini berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara kedua variabel tersebut. Nilai t hitungnya sebesar 8,139. dan harga t tabel dengan tingkat kebenaran 95% adalah 1,96. Hal ini telah memberikan bukti bahwa harga t hitung lebih besar jika dibandingkan harga t tabel ($8,139 > 1,96$) atau dalam kaidah statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel yang diuji. Di lain pihak Moenir (1987:76) menyebutkan "kemampuan kerja adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal". Pendapat tersebut menunjukkan bahwa

dengan kemampuan kerja seseorang akan dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam pekerjaannya. Dengan kata lain kemampuan kerja akan mempengaruhi efektivitas kerja seseorang dan pada akhirnya akan memberikan dampak pada efektivitas kerja pada organisasi.

Jika hasil penelitian hubungan kemampuan kerja dengan efektivitas kerja dan dikaitkan dengan teori di atas maka telah memberikan bukti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara kemampuan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan. Sedangkan besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja adalah $(0,576)^2 \times 100\% = 33,2\%$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan efektivitas kerja terdapat hasil perhitungan koefisien Konkordansi Kendall's adalah sebesar 0,145. sedangkan nilai Chi-Square (X^2) sebesar 43,090 dan apabila dilihat Chi-Square tabel dengan tingkat kebenaran 95% (DF=3, N=99) maka nilai Chi-Square tabel sebesar 7,815. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa nilai X^2 hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai X^2 tabel ($43,090 > 7,815$). Hasil ini telah dapat dipakai untuk menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan efektivitas kerja. Maka dari hubungan ini telah memberikan gambaran bahwa untuk mencapai efektivitas kerja maka faktor-faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja tidak bisa

dipisah-pisahkan. Apabila variabel ini betul-betul diperhatikan maka efektivitas kerja dapat dicapai dengan baik.

Sedangkan determinasi Konkordansi Kendall's (W^2) sebesar 2,1%. Atau dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen ini mempunyai sumbangan 2,1%, sedangkan sisanya sebesar 97,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis “ada pengaruh positif antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar” diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan pada Bab IV di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hubungan variabel kepuasan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi 0,732., nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel ($15,018 > 1,96$). Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja adalah 53,6%
2. Hubungan variabel lingkungan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi 0,510., nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel ($7,096 > 1,96$). Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja secara positif dan signifikan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja adalah 26,0%
3. Hubungan variabel kemampuan kerja dengan efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi 0,576., nilai t hitungnya lebih besar dari ($8,139 > 1,96$) Dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara kemampuan kerja dengan

efektivitas kerja secara positif dan signifikan. Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja adalah 33,2%.

4. Hubungan antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja memiliki koefisien korelasi 0,145 dan signifikan dengan taraf signifikansi 5%, dimana X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel ($43,090 > 1,96$). Dengan demikian dapat dipakai untuk menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan efektivitas kerja. Sedangkan determinasi Konkordansi Kendall's (W^2) sebesar 2,1% yang berarti efektivitas kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

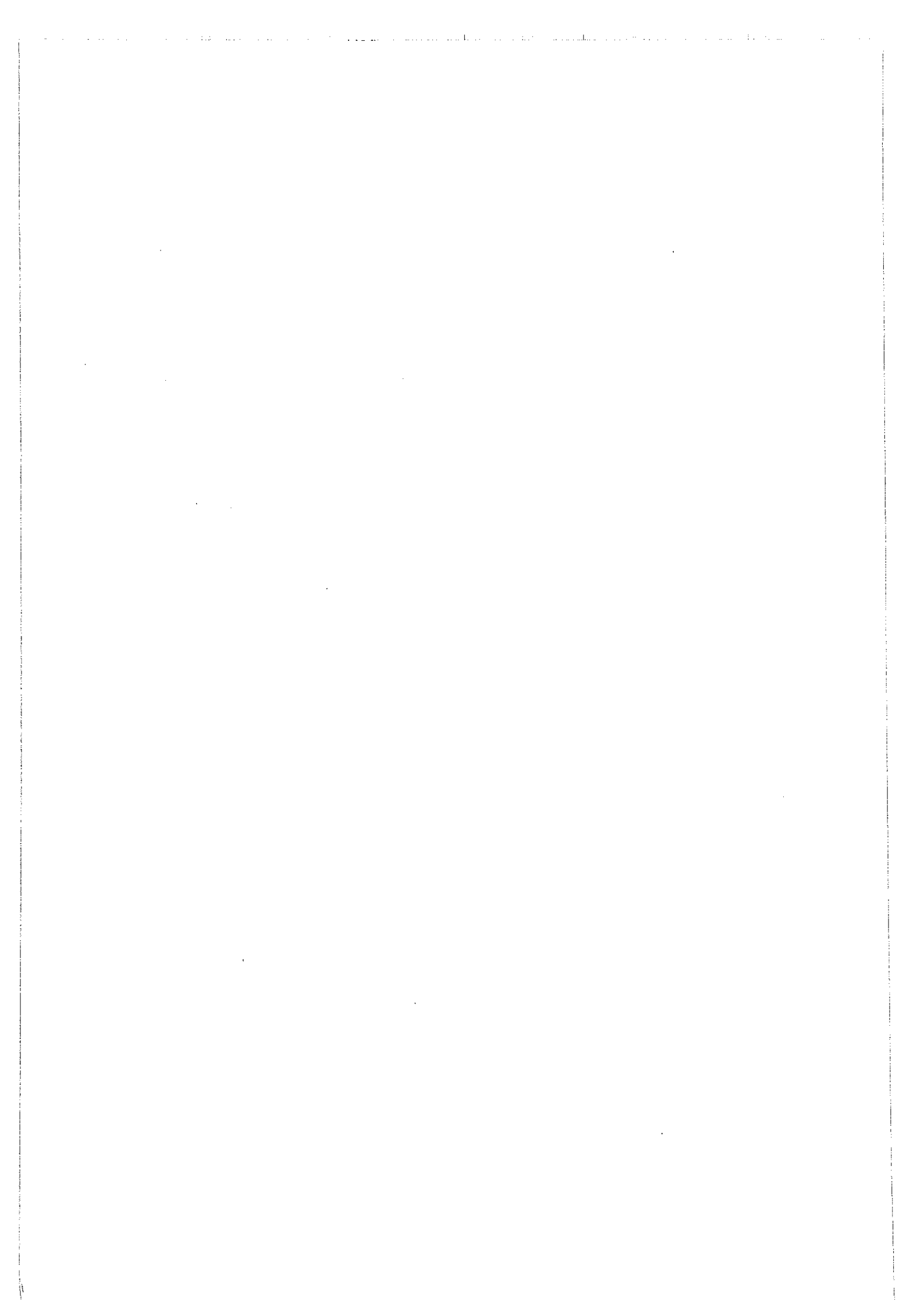
B. Saran.

Agar efektivitas kerja di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar dapat tercapai sesuai dengan harapan disarankan sebagai berikut :

1. Peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui :
 - a. Peningkatan pendapatan berupa gaji/upah dan kompensasi yang lebih tinggi agar pegawai dan keluarganya dapat hidup lebih layak
 - b. Penyediaan peralatan kerja yang semakin memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai
 - c. Penciptaan kondisi kerja yang semakin baik dan kondusif.

2. Peningkatan lingkungan kerja melalui :
 - a. Pendekatan kepemimpinan yang semakin demokratis dan lebih manusiawi.
 - b. Komunikasi antara atasan dengan bawahan dilakukan semakin intensif.
 - c. Pemberian hukuman dan imbalan yang semakin adil kepada semua pegawai

3. Peningkatan kemampuan kerja melalui :
 - a. Memberikan kesempatan yang semakin besar kepada semua pegawai untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi.
 - b. Mendorong pegawai untuk mengikuti penjenjangan dan pelatihan-pelatihan fungsional lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

Daftar Referensi :

- Assuari, Sofyan, 1978, *Manajemen Produksi*, FE Universitas Indonesia, Jakarta.
- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2000, *Menuju SDM Berdaya*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Barthos, Basir, Drs., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Daft, Richard L., 2001, *Essentials of Organization Theory & Design*, Second Edition, Vanderbilt University
- Davis Keith & John W. Newstrom, 1990, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta (alih bahasan Agus Dharma, SH., M.Ed)
- _____, 1995, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta (alih bahasan Agus Dharma, SH., M.Ed)
- Davis, Keith, 1987, *Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta (alih bahasan Agus Dharma, SH., M.Ed)
- Faustino Cardoso Gomes, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich, Doneli, 1989, *Organisasi dan Manajemen (Prilaku, Struktur, dan Proses)*, Erlangga, Jakarta. (alih bahasa Djoerban Wahid, SH)
- Gondokusumo A.A., 1980, *Komunikasi Penugasan Bagi Eksekutif, Supervisi, Karyawan*, Gunung Agung, Jakarta
- Hadiningrat, Suwarno, 1980, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Indrawijaya dan Adam Ibrahim ,1983, *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*, Sinar Baru, Bandung
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, 2000, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Algensindo, Bandung.

- Kast, F.E and Rosenweigh, 1970, *Organisization and management : A System Approach*, Mc. Graw Hill Koghakusa Ltd, Tokyo
- Koentjaraningrat, 1987, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Tarsito, Bandung.
- Kossen, Stan, 1993, *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*, Jakarta
- Manulang, M., 1981, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mariun, 1979, *Azas-Azas Ilmu Administrasi*, FISIP, UGM, Seksi Penerbitan.
- Thoha, Miftah, 1983, *Kepemimpinan dan Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Moekijat, 1990, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Mandar Maju, Bandung
- Moenir, A.S, 1987, *Dasar-Dasar Ilmu Perkantoran*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, H Hadari, Prof. DR., 1989, *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. Drs. 1980, *Manajemen Personalialia*, Sasmoto, Bandung.
- Poerwadarminta, W.J.S., 1979, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Ramli, Rusli, Drs., 1985, *Azas-Azas Management*, Universitas Terbuka.
- Reksohadiprojo, Sukanto Com., Ph.D., 1984, *Manajemen Produksi*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Robbins , Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta (alih bahasa Dr. Hadyana Pujaatmaka)
- Sarwoto, 1981, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajement*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, DR., M.Pd., 2001, *Dasar-Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 1985, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta
- _____,2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____,1982, *Organisasi Kepemimpinan dan Administrasi Prilaku*, Masagung, Jakarta.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi, 1981, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, 1982, *Methodologi Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta
- Soeharto, Iman, 1999, *Manajemen Proyek*, Erlangga, Jakarta.
- Soetrisno R.I., 1971, *Efisiensi Kerja*, Balai Pembinaan Administrasi, Yogyakarta
- Soewono, 1984, *Motivasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Steers, Richard M., 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta (Dra. Magdalena Jamin)
- _____, 1983, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta (Dra. Magdalena Jamin)
- Sugiyono, DR., 1998, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sujak, Abi, 1989, *Kepemimpinan Manajer*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Supranoto, MA., 1979, *Methodologi Research dan Aplikasinya Dalam Pemasaran*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Supriyono, Drs., R.A. SU., 1990, *Akuntan, Pemeriksaan Manajemen dan Pengawasan Pemerintahan Indonesia*, Yogyakarta.
- Surahmad, Winarno 1980, *Pengantar Penelitian Ilmu Dasar Metode dan Teknik*, Tarsito, Bandung.
- Sutrisno Hadi, 1987, *Methodologi Research*, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- _____, 1997, *Pengantar Statistik I*, UGM Press, Yogyakarta.
- _____, Hadi, MA., 1977, *Methodologi Research*, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, UGM, Yogyakarta.
- The Liang Gie, 1988, *Administrasi Perkantoran Modern*, Super Sukses & Nur Cahaya.
- Thoah, Miftah, 1983, *Perilaku Organisasi*, Rajawaliipress, Jakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, Prof., 1980, *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*, LAN, Jakarta.

_____, 1985, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.

Triguno, Dipl., Ec., LLM., 2000, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Golden Trayon Press

Wahyusumidjo, 1987, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Daftar Bacaan :

Berkala Penelitian Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Jilid 5 Nomer 1A, Pebruari 1992

Berkala Penelitian Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Jilid 2 Nomer 1A, Pebruari 1989

Denpasar Dalam Angka, Tahun 2000 .

Perda Kota Denpasar No. 13 Tahun 2000, tentang Pembentukan Organisasi Dinas Kota Denpasar

Sensus Penduduk Propinsi Bali, Tahun 2000

Statistik Kependudukan Propinsi Bali Tahun 2001.