Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pejabat eselon IV di lingkungan direktorat jenderal cipta karya Departemen Pekerjaan Umum

Abdul Gafar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=77832&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam Pembangunan Jangka Panjang Kedua (PJP II), Direktorat Jenderal Cipta Karya dihadapkan pada tantangan tugas-tugas yang semakin berat dan kompleks, serta dipacu oleh cepatnya laju pertumbuhan penduduk dan teknologi, sedangkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya pejabat eselon IV di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya masih belum memadai dibandingkan dengan prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu sudah selayaknya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja pejabat eselon IV di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya.

Dengan berlandaskan kepada teori harapan Victor Vroom dan yang pernah diteliti oleh HJ. Bernandin dan Joyce EA. Russell (1993), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pejabat eselon IV di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya adalah keahlian, kemampuan, sikap dan perilaku.

Dan untuk menguji keberartian hubungan keempat faktor tersebut terhadap prestasi kerja digunakan analisis kuantitatif model regresi linier, yang dihitung dari temuan 83 sampel pejabat eselon IV di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya, dengan kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan tersebut dapat diterima dengan sangat nyata. Dimana secara parsial telah dibuktikan pula bahwa semakin tinggi tingkat keahlian, kemampuan, sikap yang positif dan perilaku positif, maka semakin tinggi pula tingkat prestasi pejabat eselon IV di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disarankan pentingnya prioritas utama kepada kebijaksanaan pengembangan kemampuan dan sikap, baik kemampuan teknis, kemampuan manajerial, konseptual maupun kebijaksanaan pengembangan sikap pejabat eselon IV yang tercermin dalam budaya kerja yang berorientasi pada prestasi kerja.. Prioritas kedua perlu adanya kebijaksanaan pengembangan pada perilaku dan keahlian para pejabat eselon IV agar terdapat kesesuaian antara perilaku dan keahlian terhadap beban tugasnya sehingga secara bersama-sama dengan program prioritas utama di atas dapat diharapkan meningkatkan prestasinya.