

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan.

Fadli Sandewa

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Luwuk
Email : Fadlisandewa1991@gmail.com

Abstrak

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis mengadakan penelitian di Kabupaten Banggai Kepulauan dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Penelitian ini sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi obyek penelitian dengan waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap kabupaten Banggai Kepulauan dengan jumlah populasi sebanyak 93 orang. Sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh atau sensus dengan mengambil seluruh populasi yang akan diteliti sesuai obyek penelitian. Metode analisis yang digunakan dengan menggunakan rumus $Y = a+bx$.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan adalah sebesar 45,0% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Pengaruh, Kinerja, Pegawai

Abstract

In composing this study, the researcher conducted the research in Banggai Kepulauan Regency with consideration that data and information needed easily obtained. It was very relevant to main problem which become the object of research with the research time is carried out for six months. The population in this research was the employees in Banggai Kepulauan Regency with total 93 people. The sample of this research used saturated sampling or census by taking all population to be researched based on object of research. The method of analysis used the formula $Y = a + bx$.

From the result of the research showed that the factors affecting the performance of employees in Banggai Kepulauan Regency was 45,0%, while the balance was influenced by other factors.

Key words: Influence, Performance, Employees

1. PENDAHULUAN

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dapat berfungsi atau dijalankan. Disamping itu Sumber Daya Manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Setiap kantor dinas mempunyai pegawai, semakin banyak pekerjaan yang ada di kantor makin banyak pegawai yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung kemajemukan masyarakat di mana para pegawai itu berasal.

Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut oleh para pegawai, makin banyak konflik yang berkembang. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kita dapat melihat adanya perbedaan antar suatu dinas milik pemerintah dengan perusahaan swasta dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Suatu organisasi dimana karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, sifat, perilaku, dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam perusahaan, maka pegawai tidak dapat diperlakukan sekehendak hati oleh pimpinannya. Perusahaan tidak akan dapat berjalan baik meskipun perusahaan menggunakan teknologi yang sangat canggih sekalipun. Pegawai selalu dituntut untuk meningkatkan produktifitas kerja demi kelangsungan dan peningkatan kinerja serta keuntungan perusahaan. Tujuan

perusahaan hanya dapat dicapai, jika pegawai bergairah bekerja, mau memberikan kemampuannya yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya, dan berkemauan untuk mencapai prestasi yang optimal, sehingga akan menghasilkan output yang berkualitas. Untuk itu, peran karyawan atau pegawai sangat mempengaruhi tujuan perusahaan atau suatu dinas.

Masalah menyatukan keinginan pegawai dan kepentingan perusahaan merupakan hal yang penting, karena akan menciptakan suatu kerjasama yang saling menguntungkan dan memberikan kepuasan masing-masing pihak. Setiap individu memiliki tuntutan motivasi yang berbeda, oleh karena itu setiap pemimpin harus dapat memahami perbedaan motivasi pada setiap individu agar pemimpin dapat dengan cepat mengambil keputusan di dalam memberi tugas ataupun menempatkan seseorang berdasarkan tuntutan motivasinya

Menurut Herzberg dalam Robbins (1959), ada dua faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat disebabkan oleh prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Faktor-faktor ini disebut sebagai motivator.

Sedangkan kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyeliaan, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sekerja, hidup pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja bila tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, dan disebut dengan faktor hygiene. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Kelangsungan organisasi atau perusahaan atau suatu dinas sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang ada, baik mutu maupun kuantitasnya. Untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan suatu instansi, diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja, maka pegawai akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerjanya positif dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan atau dinas, dimana kepuasannya dan ketidakpuasan kerja pada pegawainya akan ditandai dengan tingkat absensi, perputaran tenaga kerja (turn over), semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah disiplin kerja lainnya. Kepuasan kerja juga bisa mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja, biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan yang berorientasi menurun. Hal ini hampir bisa dialami oleh setiap perusahaan dan juga dialami oleh pegawai banggai kepulauan yang

terlihat dari kondisi di lapangan atau keadaan kantor sendiri. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik dalam mengambil judul penelitian “Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan”.

Rumusan Masalah

2. TUJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pengaruh

Sebuah kekuasaan sangat berhubungan erat dengan pengaruh. Bahkan tidak sedikit dari kita yang menganggap bahwa antara kekuasaan dan pengaruh adalah sama. Sampai akhirnya beberapa ahli menguraikan keduanya berdasarkan pendapat apakah kekuasaan dan pengaruh merupakan dua konsep yang berbeda atau salah satu diantaranya merupakan konsep pokok dan yang lainnya merupakan bentuk khususnya. Berikut ini adalah pengertian dan definisi pengaruh.

Wiryanto menyatakan pengaruh merupakan tokoh formal maupun informal di dalam masyarakat, mempunyai ciri lebih kosmopolitan, inovatif, kompeten, dan aksesibel dibanding pihak yang dipengaruhi.

Uwe Becker, pengaruh adalah kemampuan yang terus berkembang yang berbeda dengan kekuasaan- tidak begitu terkait dengan usaha memperjuangkan dan memaksakan kepentingan.

Norman Barry, pengaruh adalah suatu tipe kekuasaan yang jika seorang yang dipengaruhi agar bertindak dengan cara tertentu, dapat dikatakan terdorong untuk bertindak demikian, sekalipun ancaman sanksi yang terbuka tidak merupakan motivasi yang mendorongnya (influence is a type of power in that a person who is influenced to action a certain way may be said to be caused so to act, event hough an overt threat of santions will not be the motivating force)

Metode mempengaruhi Kekuatan fisik, penggunaan sanksi (positif/negatif), Keahlian, kharisma(dayatarik), daerah pengaruh Daerah pengaruh mencakup hubungan– hubungan antara perseorangan, Kelompok dengan seseorang, seseorang dengan kelompok, hubungan antarak ekuasaandan pengaruh analisis French- Raven, Analisis Etzioni, Analisis Nisbel, Proses Pengambilan Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah pemilihan diantara berbagai alternatif. Konsep Pengambilan Keputusan.

- 1) Identifikasi dan diagnosis masalah
- 2) Pengumpulan dan analisis data yang relevan
- 3) Pengembangan & evaluasi alternative
- 4) Pemilihan alternatif terbaik
- 5) Implementasi keputusan & evaluasi terhadap hasil–hasil
 - a) Tipe –Tipe Keputusan Manajemen
 - Keputusan-keputusan perseorangan dan strategi
 - Kepusan-keputusan pribadi & strategi
 - Keputusan-keputusan dasar & rutin
 - b) Model-model PengambilanKeputusan
 - Relationalitas Keputusan
 - Model- model perilaku pengambilankeputusan
 - c) Teknik Pengambilan Keputusan
 - Teknik–teknik Kreatif: Brainstorming& Synectics
 - Teknik–teknik Partisipatif
 - Teknik – teknik pengambilan keputusan Modern: Teknik Delphi, Teknik Kelompok Nominal

Proses mempengaruhi pengambilan keputusan. Dan komunikasi adalah proses-proses manejerial karena secara nyata dilaksanakan oleh para manajer. Proses-proses ini juga merupakan proses-proses organisasional karena lebih penting dari pada manajer individual dalam pengaruhnya apada pencapaian tujuan–tujuan organisasi.

Ketiga proses organisasi dan manajemen ini merupakan bagian vital sistem organisasi formal dan mempunyai implikasi-implikasi sangat penting terhadap perilaku organisasional

2.2 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:164) kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Nawawi. H. Hadari (1997: 89) ,yang dimaksud dengan [kinerja adalah](#) "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun nonfisik/nonmental."

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktifitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Mukhlis (2005: 27) adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebihlanjut, Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja juga merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat

dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan kemampuan kerja (Salam, 2003: 135). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Sedangkan Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Menurut John Whitmore 1997:104)“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam erumusan perencanaan strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi organisasi merupakan tampilan wajah organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Dengan kinerja, organisasi dapat mengetahui sampai peringkat beberapa prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalannya dalam menjalankan amanah yang diterimanya. Menurut Dessler(1998:73) kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kinerja dengan standar kinerja yang diharapkan dengan meliputi kualitas, kuantitas waktu

dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan. Kinerja adalah kumpulan aktifitas kerja yang maju dan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan aktifitasnya secara optimal untuk menghasilkan kerja optimal, dan menjadi standar penilaian bagi pimpinan.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja, dan bisa disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan skill dan motivasi tinggi, tentunya akan menyumbangkan kinerja bagi organisasi. Jadi untuk mengupayakan terwujudnya optimalisasi kinerja bagi pegawai, maka yang pertama dan utama adalah memeberikan pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, motivasi, kesejahteraan pegawai, dan koordinasi yang dapat meningkat secara moralitas, dan promosi yang objektif sesuai karir dan prestasi kerjanya.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1) Menurut RobertL. Mathis dan John H.Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja,yaitu:

- Kemampuan mereka,
- Motivasi,
- Dukungan yang diterima,
- Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:164) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Anwar Prabu Mangkunegara, (2001 :68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

3) Menurut Mc. Clelland di kutip Anwar Prabu Mangkunegara (2005), ada 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

- Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- Berani mengambil risiko
- Memiliki tujuan yang realistis
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.

- Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
 - Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan
- 4) Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:
 - 5) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
 - 6) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
 - 7) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

2.4 Pengertian Pegawai

Untuk memberikan pengertian mengenai pegawai, penulis mengutip pendapat WJS. Poerwodarminto sebagai berikut: Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan) dan sebagainya.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (MuhammadAli), kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan lainnya) Sedangkan negeri berarti “negara” atau “pemerintah” Jadi pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara“.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa yang dimaksud dengan pegawai adalah warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundang- undangan yang berlaku. Selanjutnya pengertian

mengenai Pegawai Negeri telah diperjelas dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana tercantum bahwa pegawai negeri adalah: Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Banggai Kepulauan dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian.

Dalam penelitian ini diperlukan metode pengumpulan data untuk menjawab semua permasalahan penelitian yang diajukan. Adapun Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Observasi, yakni melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
- 2) Angket (kuesioner), yakni pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden.

Untuk jenis dari sumber data, ada 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab semua permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Data Primer adalah data yang bersumber secara langsung dari para responden, yakni pegawai tetap dan pegawai honor Kabupaten Banggai Kepulauan.

- 2) Data sekunder adalah data yang diolah atau diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya yang dipandang relevan dengan obyek penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan Kabupaten Banggai Kepulauan dengan sampel atau responden sebanyak 93 orang. Berdasarkan hasil kuisioner yang penulis edarkan kepada responden terdapat karakteristik jenis kelamin dan umur berbeda-beda. Untuk dapat mengetahui karakteristik responden dengan jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui bagaimana tanggapan respon den terhadap Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan. Untuk dapat mengetahui lebih jelas dapat dilihat padaTabel sebagai berikut:

Tabel.1 Karakteristik Respon den Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	79	84,95
2.	Perempuan	14	15,05
	Jumlah	93	100

Sumber:Data Primer tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat sebanyak 79 orang responden atau(84,95%) adalah laki-laki dan 14 orang responden atau (15,05%) perempuan. Karakteristik jenis kelamin ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang menjawab kuisioner adalah laki-laki.

4.1 Variabel X Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tabel.2 Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
----	--------------------	-----------	---------------	-------	----------------

1.	Sangat Baik	5	72	360	77,41
2.	Baik	4	12	48	12,90
3.	Ragu-ragu	3	9	27	09,67
4.	Tidak Bai	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	435	100
Prosentase Jawaban Kriteria		$(435 : 465) \times 100 = 93,54\%$ Sangat Baik			

SumberData Primer 2017

Tabel.3 Pekerjaan yang dilakukan semuanya berasal dari pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	24	120	25,80
2.	Baik	4	61	244	65,59
3.	Ragu-ragu	3	5	15	05,37
4.	Tidak Baik	2	3	6	03,22
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	385	100
Prosentase Jawaban Kriteria		$(385 : 465) \times 100 = 82,79\%$ Sangat Baik			

Sumber Data Primer 2017

Tabel 4. Pegawai selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	19	95	20,43
2.	Baik	4	58	232	62,36
3.	Ragu-ragu	3	16	48	17,20
4.	Tidak Baik	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	375	100
Prosentase Jawaban Kriteria		$(375 : 465) \times 100 = 80,64\%$ Sangat Baik			

Sumber Data Primer 2017

Tabel 5. Pegawai yang ada di Kabupaten Banggai Kepulauan melakukan semua pekerjaan yang diberikan pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekwensi	f x b	Prosentase
----	--------------------	-------	-----------	-------	------------

		(b)	(f)		(%)	
1.	Sangat Baik	5	15	20072	16,12	
2.	Baik	4	50		75	53,76
3.	Ragu-ragu	3	24		8	25,80
4.	Tidak Baik	2	4		-	04,30
5.	Sangat Tidak Baik	1	-		-	-
Jumlah			93	355	100	
Prosentase Jawaban Kriteria		(355 : 465) x 100 = 76,34%				
		Baik				

Sumber Data Primer 2017

Tabel 6. Pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan selalu dikerjakan dengan rasa penuh tanggung jawab

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	46	230	49,46
2.	Baik	4	26	104	27,95
3.	Ragu-ragu	2	21	63	22,58
4.	Tidak Baik	1	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-	-
Jumlah			93	397	100
Prosentase Jawaban Kriteria		(397 : 465) x 100 = 85,37%			
		Sangat Baik			

Sumber Data Primer 2017

Tabel 7. Dalam melakukan pekerjaan pegawai berani mengambil resiko terhadap apa yang dikerjakan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	13	65	13,97
2.	Baik	4	65	260	69,89
3.	Ragu-ragu	3	12	36	12,90
4.	Tidak Baik	2	3	6	03,22
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	367	100
Prosentase Jawaban Kriteria		(367 : 465) x 100 = 78,92%			
		Baik			

Sumber Data Primer 2017

Tabel 8. Selain pekerjaan yang diberikan pimpinan pegawai memiliki pekerjaan lain sesuai dengan tupoksinya

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	21	105	22,58
2.	Baik	4	52	208	55,91
3.	Ragu-ragu	3	11	33	11,82
4.	Tidak Baik	2	8	16	08,60
5.	Sangat Tidak Baik	1	1	1	01,07
Jumlah			93	363	100
Prosentase Jawaban Kriteria			$(363 : 465) \times 100 = 78,06\%$ Baik		

Sumber Data Primer 2017

Tabel 9. Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	27	135	29,03
2.	Baik	4	54	216	58,06
3.	Ragu-ragu	3	12	36	12,90
4.	Tidak Baik	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	387	100
Prosentase Jawaban Kriteria			$(387 : 465) \times 100 = 83,22\%$ Sangat Baik		

Sumber Data Primer 2017

4.2 Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan (Variabel Y)

Tabel 10. Tanggapan responden bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu mendapatkan perhatian dan dukungan dari masyarakat

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	49	245	52,68
2.	Baik	4	24	96	25,80
3.	Ragu-ragu	3	17	51	18,27
4.	Tidak Baik	2	3	6	03,22
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	398	100
Prosentase Jawaban Kriteria			$(398 : 465) \times 100 = 85,59\%$ Sangat Baik		

Sumber Data Primer 2017

Tabel 11. Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan organisasi lain yang melakukan urusan di Kabupaten Banggai Kepulauan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekuensi (f)	f x b	Presentase (%)
1.	Sangat Baik	5	20	100	21,50
2.	Baik	4	59	236	63,44
3.	Ragu-Ragu	3	8	24	08,60
4.	Tidak Baik	2	3	6	03,22
5.	Sangat Tidak baik	1	3	3	03,22
Jumlah			93	369	100
Presentase Jawaban				$(369 : 465) \times 100 =$	
Kriteria				79,35 % Baik	

Sumber Data Primer 2017

Tabel 12. Pegawai memiliki perencanaan pekerjaan yang menyeluruh dalam melayani masyarakat

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	20	100	21,50
2.	Baik	4	43	172	46,23
3.	Ragu-ragu	3	27	81	29,03
4.	Tidak Baik	2	3	6	03,22
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	359	100
Prosentase Jawaban				$(359 : 465) \times 100 = 77,20\%$	
Kriteria				Baik	

Sumber Data Primer 2017

Tabel 13. Perencanaan kerja yang dilakukan pegawai Penyampaian pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	14	70	15,05
2.	Baik	4	60	240	64,51
3.	Ragu-ragu	3	16	48	17,20

4.	Tidak Baik	2	3	6	03,22
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	364	100
Prosentase Jawaban Kriteria		$(364 : 465) \times 100 = 78,27\%$ Baik			

Sumber Data Primer 2017

Tabel 14. Pimpinan selalu mengintruksikan kepada pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang bermitra dengan Kabupaten Banggai Kepulauan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	29	145	31,18
2.	Baik	4	50	200	53,76
3.	Ragu-ragu	3	8	24	08,60
4.	Tidak Baik	2	3	6	03,22
5.	Sangat Tidak Baik	1	3	3	03,22
Jumlah			93	378	100
Prosentase Jawaban Kriteria		$(378 : 465) \times 100 = 81,29\%$ Sangat Baik			

Sumber Data Primer 2017

Tabel 15. Perhatian yang diberikan pimpinan kepada para stafnya cukup besar sehingga pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	31	155	33,33
2.	Baik	4	39	156	41,94
3.	Ragu-ragu	3	23	69	24,73
4.	Tidak Baik	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	380	100
Prosentase Jawaban Kriteria		$(380 : 465) \times 100 = 81,72\%$ Sangat Baik			

Sumber Data Primer 2017

Tabel 16. Pekerjaan yang ada di Kabupaten Banggai Kepulauan sudah direncanakan secara baik oleh pimpinan dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai

No	Alternatif Jawaban	Bobot (b)	Frekwensi (f)	f x b	Prosentase (%)
1.	Sangat Baik	5	18	90	19,35
2.	Baik	4	68	272	73,12
3.	Ragu-ragu	3	4	12	04,30
4.	Tidak Baik	2	3	6	03,22
5.	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			93	380	100
Prosentase Jawaban Kriteria			$(380 : 465) \times 100 = 81,72\%$ Sangat Baik		

Sumber Data Primer 2017

4.3 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa dari kuisisioner yang di bagikan kepada responden rata-rata sangat baik tetapi ada beberapa hal yang harus lebih ditingkatkan oleh pegawai yang ada di Kabupaten Banggai Kepulauan antara lain keberadaan pekerjaan yang dilakukan pegawai di dalam perencanaan yang telah di berikan oleh pimpinan untuk lebih ditingkatkan lagi dan pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta pegawai dituntut untuk lebih berani mengambil resiko terhadap apa yang telah dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan.

Untuk memberikan jawaban terhadap hasil penelitian dapat dilihat dari hasil olah data SPSS 17,00 yang telah dirangkum pada tabel dibawah ini

Tabel 17. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Pengaruh	Koef. Regresi	t Hitung	P (sig)	Ket.
Constant	+	2.062	9.051	0.037	signifikan
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	+	0.483	8.634	0.023	
$R=0.671=67,1\%$					

R Square =0.450=45,0%					
F hit= 74.552				0.060	

Sumber hasil pengolahan statistik 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien korelasi R adalah 0.671 ini berarti bahwa korelasi/hubungan antara variabel Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan signifikan.

Sedangkan nilai R square yaitu sebesar 0.450 ini berarti sebesar 45,0% variabel bebas yaitu Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan signifikan.

Untuk menguji signifikansi hubungan linier antara Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka digunakan uji ANOVA (analisis of variant) atau uji-F. $H_0: b=0$ (tidak ada hubungan linier antara Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (X) Terhadap Kinerja Pegawai Bina Marga dan Pengairan(Y). Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F-hitung = 74.552 sedangkan untuk F-tabel diperoleh nilai $F_{1;100;10}=6.90$ (lihat nilai statistik dengan derajat bebas $V_1=1$ dan $V_2=100$ pada taraf signifikan 0.10). F-hitung

F-hitung		F-tabel
74.552	>	6.90

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima. Artinya koefisien regresi pada Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja signifikan. Pengujian korelasi regresi Dalam tabel Coefficients diperoleh nilai $t_{hitung} = 9.051$ karena penelitian menggunakan taraf signifikan 10%, maka untuk t tabel akan diperoleh nilai $t_{120;0.01}=9.051$ (lihat tabel nilai statistic t tabel dengan derajat bebas $v=120$ pada taraf signifikan 0.01; karena penelitian menggunakan dua arah).

Dari kedua nilai tersebut, diperoleh t hitung dan t tabel :

t hitung		ttabel
----------	--	--------

9.051

8.634

Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima. Artinya koefisien regresi pada Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja (x) signifikan.

Dengan demikian model regresi adalah: $Y = 2.062X + 0.483 = X$
Koefisien regresi Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan positif sebesar 0.450. Ini menunjukkan bahwa Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan sebesar 45,0% saja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa faktor yang berpengaruh yaitu motivasi kerja pegawai dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan seperti yang terlihat pada hasil kuisioner yang dibagikan kepada para responden. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan adalah sebesar 45,0% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

6. SARAN

- 1) Kepada pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu.
- 2) Diharapkan pegawai mampu mengambil resiko terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan serta mampu mempertanggung jawabkannya kepada pimpinan apa yang telah dikerjakan.

- 3) Kepada pegawai untuk tetap mempertahankan motivasi kerja serta lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat yang bermitra dengan Kabupaten Banggai Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara .2000, *Prestasi Kerja*, Bumi Cipta:Jakarta
- Anwar Prabu. Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT, RemajaRosdakarya: Bandung
- Anwar Prabu. Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*,PT.Refika Aditama,Bandung
- Ambar Teguh Sulistiyani2003, *Prestasi Kerja*, Erlangga.Jakarta
- Bernardin dan Russel. 1993, *Human Resources Management*, prentice hall: New York
- BambangWahyudi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita: Jakarta
- Cascio, Waynef 1992. *Manging Human Resources: Productivity, quality off work life,profits*, McGraw-hill: New York
- Dessler, Gery. 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Edisi ke tujuh. Erlangga: Jakarta
- Gibson. James, L., et al. 1987, *Organisasi dan Manajemen: Prilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara: Jakarta
- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM: Yogyakarta
- Handinoto dan Soehargo, paulus H. 1996. *Perkembangan Kota dan Arsitektur Kolonial Belanda di Malang*. Andi: Yogyakarta
- Herzberg, F.1959. *The Motivation to Work*. Second Edition. Chapman & Hall Limited: London
- Henry Simamora 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YPKN: Yogyakarta

JohnWhitmore, 1997:104, *OrganizationalSoze and
theStructuralistperspective*

Kamus Umum Bahasa Indonesia (Muhammad Ali)

Mukhlis Sudarman, 2005. *Kinerja dan Penilaian Kerja SDM*, Penerbit
Intan Pariwara Jakarata

Nawawi, H. Hadari, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Penerbit Gajah Mada University Press: Yogyakarta

Robertl. Mathis dan johnh. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, edisi 9: Pustaka Bersama: Jakarta Selatan

Syafarudin Alwi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi
Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta:
Yogyakarta

Salam, 2003. *Otonomi Daerah Dalam Perspektif Lingkungan. Nilai
dan Sumber Daya Djembatan*: Jakarta.

Dokumen-Dokumen

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok
kepegawaian

Unduhan Internet

[http://dhiazaditya0606.wordpress.com/2011/01/23/06.30/proses-
mempengaruhi/](http://dhiazaditya0606.wordpress.com/2011/01/23/06.30/proses-mempengaruhi/)

[http://dhiazaditya0606.wordpress.com/2011/01/23/20.30/proses-
mempengaruhi](http://dhiazaditya0606.wordpress.com/2011/01/23/20.30/proses-mempengaruhi)

<http://zzzfadhlan.wordpress.com/2011/05/27/20.30/>