Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur

Mihani

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Samarinda
mi_hani@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan_ *This study tries to identify to what extent competence, discipline, motivation, work environment, and leadership of staff DPRD secretariat it will also identify which factors give the most impact toward staff performance.*
Desain/Metode_ *Analysis model used to prove hypothesis is model analysis multiple linier regression that be analysed with using statistics computer program package, that is SPSS v. 20.0 for Windows. Responden that becoming objective this research are counted 113 of staff DPRD secretariat.*
Temuan_ *Result of statistics analysis show that coefficient of the free variables regression, that is involvement factor in competence = 0,044, discipline = 0,111, motivation = 0,055, work environment = 0,023, leadership = 0,730, and constanta equal to 0,262. Equation of multiple linier regression is : Y = 0,262 + 0,044X1 + 0,111 X2 + 0,055 X3 + 0,023 X4 + 0,730X5. Conclusion that receive that level of influence explained by competence, discipline, motivation, work environment, leadership as independent variable impact toward performance of staff DPR secretariat are equal to correlation coefficient, that is 0,867 and level of depended performance to fifth of free variables above is equal to determination coefficient value that is 0,752 or 75,2 %. Result of analysis F – test indicate that all free variables by together have significant influence toward performance of staff DPRD secretariat. By parsial, variable competence, motivation, work environment have not significant influence to performance of staff DPRD secretariat. Variable discipline and leadership have significant. Variabel independent has dominant influence to performance of sfaff DPRD secretariat is leadership.*
Implikasi_ *This research excepted to benefit to all side, especially for institution head to dig elements that increasing performance of staff DPRD secretariat in Kutai Timur Regency.*
Tipe Penelitian_*Empirical Study*

Kata Kunci *: competence, discipline, motivation, work environment, and leadership*

I. Pendahuluan

DPRD sebagai lembaga legislatif mempunyai tiga fungsi yaitu: legislasi, anggaran dan pengawasan. Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh DPRD adalah pengawasan terhadap pelaksanaan berbagai kebijakan publik di daerah yang dilaksanakan oleh lembaga eksekutif termasuk juga dengan pengawasan terhadap kebijakan pelaksanaan APBD. Fungsi pengawasan ini sangatlah penting bagi DPRD untuk lebih aktif dan kreatif menyikapi berbagai kendala terhadap pelaksanaan peraturan daerah. Melalui pengawasan dewan, eksekutif sebagai pelaksana kebijakan akan terhindar dari berbagai penyimpangan dan penyelewengan. Dari hasil pengawasan dewan akan diambil tindakan penyempurnaan yaitu memperbaiki pelaksanaan kebijakan tersebut. Terkait dengan pengawasan keuangan daerah, DPRD merupakan lembaga yang memiliki posisi dan fungsi strategis dalam pengawasan keuangan daerah. Di dalam Peraturan Pemerintah (PP) RI No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 132 menyatakan bahwa DPRD melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah tentang APBD. Hal ini menegaskan fungsi pengawasan DPRD terhadap pelaksanaan peraturan daerah. Pengawasan terhadap

pelaksanaan APBD dilakukan oleh fraksi-fraksi, komisi-komisi dan alat kelengkapan lain yang dibentuk sesuai dengan peraturan tata tertib DPRD. Selanjutnya di dalam PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 133 menyatakan bahwa pengawasan pengelolaan keuangan daerah berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan pengawasan terhadap APBD, DPRD harus mengacu kepada peraturan yang berlaku. Dengan demikian anggota dewan harus mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai anggaran. Ketika sedang melaksanakan fungsi pengawasan di bidang anggaran, anggota dewan sekurang-kurangnya harus mengetahui undang-undang atau peraturan apa saja yang mengatur mengenai anggaran tersebut. Sehingga anggota dewan tersebut dapat mengetahui apakah pelaksanaan anggaran telah sesuai dengan peraturan perundangan yang ditetapkan atau tidak. Tidak hanya sebatas itu saja, anggota dewan juga harus memiliki kompetensi dalam hal proses anggaran dan teknis pengawasan anggaran. Kesan selama ini yang memposisikan pemerintah daerah lebih kuat dalam hal memahami proses anggaran seperti tak terbantahkan, khususnya di awal reformasi. Sejauh ini masih banyak anggota dewan yang bingung membedakan terminologi antara pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan. Kondisi tersebut mengindikasikan masih lemahnya pemahaman dewan mengenai anggaran. Sekretariat DPRD Kutai Timur memiliki fungsi yaitu sebagai berikut : penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja dan anggaran sekretariat DPRD, penyelenggaraan kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, fasilitasi rapat anggota DPRD, penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, keuangan, barang dan ketatausahaan Sekretariat DPRD, pelaporan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas dan fungsi. Beberapa fakta yang dapat diamati sehubungan dengan masalah kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kutai Timur antara lain adalah masalah kompetensi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik menuntut sumberdaya manusia yang berkualitas. Salah satu indikator kompetensi sumberdaya manusia berkualitas adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan yang tinggi akan mampu membantu seseorang menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kesesuaian latar belakang pendidikan juga berpengaruh dalam kinerja seseorang. Seseorang yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sama dengan bidang pekerjaannya cenderung lebih mengerti tentang masalah atau pekerjaan yang sedang dihadapinya. Kualitas sumberdaya manusia juga ditentukan oleh masa kerja atau lamanya menjabat pekerjaan. Sumber daya manusia tersebut dapat memainkan perannya dengan baik apabila pimpinan dan bawahannya memiliki kualifikasi ideal, dalam arti memahami benar hak, tugas, wewenang dan fungsinya dan mampu mengaplikasikannya secara baik serta didukung dengan tingkat pendidikan dan pengalaman di bidang politik dan pemerintahan yang memadai (Yudono, 2000). Di samping kompetensi, terdapat masalah pada faktor kinerja yang tidak kalah penting dan berkaitan dengan disiplin pegawai yaitu : banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, mangkir dan terlambat menyelesaikan tugas. Belakangan ini juga dirasakan turunnya motivasi pegawai sekretariat DPRD dalam bekerja sehari-hari yang dilihat dari banyaknya absen yang ada. Seringnya mangkir dan ijin tidak masuk kerja merupakan fakta terdapatnya masalah pada kinerja pegawai. Selain beberapa faktor kinerja di atas, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kenyamanan bekerja dirasakan masih kurang memadai karena padatnya jumlah pegawai yang bekerja dalam satu ruangan. Faktor kepemimpinan juga masih menjadi kendala di sekretariat DPRD. Figur pemimpin yang harusnya menjadi contoh bagi anak buahnya dalam menjalankan pekerjaannya kadang tidak terlihat pada kenyataannya. Bagaimana mengatur bawahan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat selesai tepat waktu. Bagaimana memimpin yang baik, memberikan keteladanan, berlaku adil kepada bawahan masih menjadi masalah di Sekretariat DPRD.

II. Kajian Teori

Kinerja

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu performance yang sering diterjemahkan sebagai : unjuk kerja, hasil karya, pelaksanaan kerja dan hasil pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga mencakup bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2001:67), definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap pegawai. Tetapi tujuan saja ternyata tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif dari standar kinerja dari setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Umar (2003:16) mengatakan cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dilhat dari kompensasi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005:94), kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja pegawai tersebut. Menurut A. Dale Timple yang dikutip Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja dipengaruhi lingkungan seperti tindakan-tindakan rekan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Iyung Pahan (2006:340) mengatakan kesuksesan dalam pekerjaan selalu dimulai dari rumah. Orang yang sehat kehidupan pribadinya, biasanya mempunyai potensi keberhasilan yang tinggi untuk sukses dalam pekerjaannya. Namun tidak berlaku kebalikannya.

Kompetensi

Kompetensi pegawai diperlukan untuk mengidentifikasikan pekerjaan yang sesuai dengan prestasi yang diharapkan. Kompetensi tingkat pegawai meliputi :

1. Flexibillity (kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang ancaman
2. Information seeking, motivation and ability to learn (kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal)
3. Achievment motivation (kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas dan produktivitas)
4. Work motivation under time pressure (kemampuan menahan stres dalam organisasi dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan)
5. Collaborativeness (kemampuan pegawai untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok)
6. Customer Service Orientation (kemampuan melayani konsumen, mengambil inisiatif, dalam mengatasi masalah yang dihadapi konsumen).

Disiplin kerja

Hasibuan (2003:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap sesorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar

akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan memahami/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Robbins (2003:132) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi, antara lain : tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan prestasi). Motivasi menurut Wexley dan Yulk (1998:98) adalah proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Sedangkan Handoko (2001:256) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat. Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Pengertian di atas dapat menerangkan mengapa seorang pegawai bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu lembaga. Kesediaan ini tentu karena adanya dorongan motif atau perangsang dalam diri seorang pegawai . Lebih kongkret lagi, bahwa dorongan atau motif itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang pegawai yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Menurut Hasibuan (2005:152), teori motivasi dikelompokkan dari teori kepuasan (content theory), teori proses (process theory), dan teori pengakuan (reinforcement theory).

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab tinggi atau rendahnya kinerja pegawai. Dalam keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai , Manullang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan terlebih lagi pada jam kerja akan membuat gairah dan semangat kerja serta kinerja pegawai bertambah dan di samping itu juga akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:183). Sedangkan Stoner (2000:36) mengatakan bahwa lingkungan kerja terbagi dua, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi situasi dan kondisi tempat kerja berupa penerangan, parkir kendaraan, termasuk juga kelengkapan sarana dan prasarana kerja, baik untuk administrasi maupun lapangan. Sedangkan untuk nonfisik berupa hubungan sesama pegawai, semangat kerja kelompok, penghargaan-penghargaan, peraturan, job deskripsi, dll.

Kepemimpinan

James A.F.Stoner mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Pembahasan mengenai kepemimpinan tidak lepas dari siapa yang memimpin yang sering disebut sebagai pemimpin. Dale Timple (1991) mendefinisikan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Kepemimpinan yang efektif tergantung dariu landasan manajerial yang kokoh. Menurut Chapman yang dikutip Dale Timple, lima landasan kepemimpinan yang kokoh adalah : cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, kekuasaan yang positif. Selanjutnya seorang pemimpin dapat diketahui melalui ciri-cirinya

yaitu sebagai berikut : kelancaran berbahasa, kemampuan untuk memecahkan masalah, kesadaran akan kebutuhan, keluwesan, kecerdasan, kesediaan menerima tanggung jawab, keterampilan sosial, kesadaran akan diri dan lingkungan. Untuk menjalankan peran sebagai pemimpin, maka dibutuhkan sarana : kewenangan formal, pengetahuan dan pengalaman yang selalu update (diperbaharui), ganjaran dan hukuman untuk pegawai yang bersalah, komunikasi yang baik dengan bawahannya, perintah untuk bawahannya.

III. Metode Penelitian

Sesuai dengan identifikasi variabel penelitian, maka setiap variabel tersebut perlu diberi definisi agar tidak terjadi kesalahan dalam penafsirannya, yaitu : (1) Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah hasil kerja maksimal pegawai Sekretariat DPRD kabupaten Kutai Timur berdasarkan aturan dan standar yang berlaku di Sekretariat DPRD, dengan indikator (a) Tingkat kemampuan, (b) Jumlah pekerjaan, (c) Proses kerja, (d) Kualitas pekerjaan, dan waktu penyelesaian

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Kompetensi (X1)
   Kompetensi atau kemampuan kerja adalah keadaan dimana pegawai mampu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya. Indikatornya adalah :
   1) Pendidikan terakhir
   2) Pelatihan/seminar/workshop
   3) Jenjang karir/golongan
   4) Sikap dan perilaku
2. Disiplin Kerja (X2)
   Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh atas dasar kesadaran dengan memenuhi ketentuan dan peraturan, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Indikatornya adalah :
   1) Absensi
   2) Aturan kerja
   3) Peringatan dan sanksi
3. Motivasi (X3)
   Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pribadi dari pegawai yang disertai dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan agar memperoleh hasil kerja yang maksimal. Indikatornya adalah :
   1) Kebutuhan pokok (sandang, pangan, papan)
   2) Rasa aman
   3) Hubungan rekan kerja
   4) Penghargaan/pengakuan
   5) Pengembangan karir
4. Lingkungan Kerja (X4)

   Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, atasan dan bawahan sehingga mampu menunjang kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikatornya adalah :
   1) Suasana kerja
   2) Sistem dan prosedur
   3) Kerjasama antar pegawai
   4) Hubungan atasan dan bawahan

5. Kepemimpinan
   Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Indikatornya adalah :
   1) Cara komunikasi
   2) Kemampuan memimpin
   3) Pengambilan keputusan

Untuk menentukan nilai masing-masing variabel, jawaban diukur dengan scoring berdasarkan skala likert. Nilai skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1. Penentuan skor ini berdasarkan pada pendapat Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999:77) bahwa seorang peneliti dalam menentukan skor ada yang mengemukakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Proses pemberian skor pada variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Skor 1 adalah kategori sangat tidak sesuai
2. Skor 2 adalah kategori tidak sesuai
3. Skor 3 adalah kategori cukup
4. Skor 4 adalah kategori sesuai
5. Skor 5 adalah kategori sangat sesuai

Untuk mendapatkan kelas interval dalam pengelompokkan dari skoring 1 sampai dengan 5, dilakukan dengan cara menghitung nilai rata-rata dari masing-masing responden. Interval dihitung dengan rumus :

$$\frac{\text{Nilai tertinggi – Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Berdasarkan nilai interval tersebut, maka dapat dibuat kelas interval distribusi kriteria pendapat dari responden sebagai berikut :

1) 1,00 - < 1,80 = sangat tidak sesuai
2) 1,80 - < 2,60 = tidak sesuai
3) 2,60 - < 3,40 = cukup
4) 3,40 - < 4,20 = sesuai
5) 4,20 - < 5,00 = sangat sesuai

3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian
Penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD kabupaten Kutai Timur. Waktu penelitian dimulai bulan Mei 2015.

3.4. Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang diperoleh dari pengumpulan data primer dan sekunder melalui metode observasi dan kuesioner.

1. Data Primer
   Pengumpulan data secara langsung dengan metode kuesioner (daftar pertanyaan) dan interview (wawancara) kepada responden. Data primer tersebut adalah : kompetensi, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan.
2. Data Sekunder
   Pengumpulan data sekunder diperoleh dari Sekretariat DPRD kabupaten Kutai Timur yaitu dengan metode pencarian data melalui buku laporan tahunan dan mengakses data internet.

3.5. Populasi dan Sampel

Menurut Kuncoro (2003:103) dalam bukunya Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Menulis dan meneliti Tesis mengatakan populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 113 pegawai. Berarti dalam penelitian ini data yang diambil sebanyak 113 sampel.

3..6. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

   Teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden

2. Observasi

   Pengamatan langsung ke objek yang menjadi pusat penelitian guna mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dan penulisan tesis ini.

3. Penelitian dokumen

   Penelitian dengan memeriksa catatan-catatan atau file dari bank data pegawai yang ada hubungannya dengan penelitian

4. Wawancara

   Melakukan pembicaraan secara langsung kepada para petugas yang ada dilokasi penelitian untuk mendapatkan atau memperoleh petunjuk-petunjuk, keterangan-keterangan yang dapat melengkapi data yang ada.

Pengumpulan data berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai Sekretariat DPRD yang bekerja di kantornya dengan jumlah uji validitas sebanyak 30 kuesioner, jika ternyata hasilnya adalah valid dan reliabel, akan diteruskan pengujian 113 responden.

3.7. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan disamping itu karena menggunakan variabel bebas lebih dari satu, maka model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + b5X5 + e$$

dimana :
Y = kinerja pegawai
X1= kompetensi
X2= disiplin kerja
X3= motivasi
X4 = lingkungan kerja
X5 = kepemimpinan
a = konstanta
b1,b2,b3,b4,b5 = koef. regresi
e = error/kesalahan

Teknik Analisis

1. Menentukan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas multipel korelasi (R) untuk masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y).

2. Korelasi partial (r) untuk setiap variabel bebas (X)
3. Hasil uji F dan uji t
4. Tingkat probabilitas masing-masing variabel

Selain model regresi berganda, juga diperoleh nilai koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut (Algifari, 2004:48) :

$$R2 = \frac{a \sum Y + b \sum XY - n (Y)2}{\sum Y2 - n (Y)2}$$

Jika R2 hasilnya mendekati 0 (nol), maka pengaruhnya lemah. Secara umum, dapat dikatakan bahwa besarnya suatu koefisien determinasi (R2) berada antara 0 dan 1 atau 0 < R2 < 1. Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel. Menurut Algifari (2000:45), nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Sedangkan koefisien korelasi (R) merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan suatu variabel dengan variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis pertama yang diajukan ditolak atau diterima, maka dilakukan melalui uji F sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis pertama menggunakan uji F yaitu digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 % (œ = 5%) dengan rumus menurut Algifari (1997:102) sebagai berikut :

$$F = \frac{R2 \ / \ k - 1}{(1-R2)/(n - k)}$$

Kriteria Hipotesis :

Ho : b1 : b2 : b3 : b4 : b5 = 0

Ha : b1 : b2 : b3 : b4 : b5 # 0

Apabila nilai F Hitung lebih besar dari pada F Tabel, maka hipotesis (Ho) di tolak. Jika sebaliknya, maka Ho diterima.

Pengajuan hipotesis kedua dilakukan dengan Uji t, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara terpisah terhadap variabel tidak bebas.

Kriteria Hipotesis :

Ho : b1 : b2 : b3 : b4 : b5 = 0

Ha : b1 : b2 : b3 : b4 : b5 # 0

Apabila nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel, maka hipotesis (Ho) ditolak dan sebaliknya jika t Hitung lebih kecil dari t Tabel, maka hipotesis diterima. Untuk melihat pengaruh dominan yang berasal dari Uji t dengan melihat nilai standar koefisien Beta terbesar.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yaitu pengujian dengan asumsi yang mendasari pelaksanaan regresi linier berganda supaya hasilnya dapat diandalkan, maka perlu diuji multikolinieritas, heteroskedasitas dan autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:91), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas dapat dilihat berdasarkan hasil variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menujukkan adanya multikolinearitas adalah nilai-nilai toleransi < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali(2005:95) uji heteroskedastisitas digunakan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedstisitas yaitu melihat penyebaran dari varian residualnya.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu gejala adanya korelasi diantara semua variabel dari serangkaian observasi yang disusun menurut urutan waktu, juga adanya korelasi antara variabel pengganggu (disturbance error). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala autokorelasi, digunakan cara melakuakn pengujian secara rutin atau seri dalam menghitung residu yang ditaksir dalam analisis regresi. Uji gejala ini sangat diperlukan pada penelitian ekspermen. Sedangkan penelitian ini berupa expost - facto sehinga disini tidak dibuktikan secara terinci. Menurut Imam Ghozali dalam bukunya Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (2005:96), pendekatan dalam masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin – Watson (DW Test). Menurut Algifari dalam bukunya Statistika Induktif (2000:89), untuk mengadopsi adanya suatu model regresi dilakukan dengan uji DurbinWatson (ujiDw) dengan ketentuan sebagai berkut:

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dari tabel model Summary memperlihatkan nilai korelasi sebesar 0,867 dan koefisien diterminasi sebesar 0,752. Nilai tersebut menggambarkan bahwa hubungan variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), lingkungan kerja (X4), kepemimpinan (X5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai tergolong kuat. Demikian juga jika dilihat dari nilai koefisien diterminasinya dapat ditafsirkan bahwa pengaruh yang dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), lingkungan kerja (X4), kepemimpinan (X5) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 75,2 %, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model yang diteliti. Artinya variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat DPRD tidak terbatas dari ke lima variabel yang diteliti tetapi masih ada variabel lainnya yang dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja pegawai, misalnya pengawasan, budaya dan lain-lain. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis penelitian pertama sejalan dengan teori yang telah dikemukakan pada bab 2, yaitu teori dari Simamora (2004:342) yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor; pertama, faktor individu terdiri dari kemampuan/keahlian, latar belakang, demografi; kedua, faktor psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi dan disiplin kerja; ketiga, faktor organisasi, yaitu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Selain Simamora, Hasibuan (2005:94) mengatakan kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Tabel 1

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,867(a)	,752	,740	,24821	1,886

a Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X1, X4

b Dependent Variable: Y

Pembahasan secara parsial dapt dijelaskan seperti berikut:

1) Variabel Kompetensi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Sangatta.
2) Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Sangatta.
3) Variabel Motivasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD di Sangatta.
4) Variabel Lingkungan kerja (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD di Sangatta.
5) Variabel Kepemimpinan (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Sangatta.

Tabel. 2
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,262	,235		1,116	,267		
	X1	,044	,052	,049	,854	,395	,706	1,415
	X2	,111	,049	,124	2,264	,026	,776	1,288
	X3	,055	,052	,053	1,047	,298	,897	1,115
	X4	,023	,047	,029	,493	,623	,664	1,506
	X5	,730	,056	,762	13,048	,000	,680	1,471

a Dependent Variable: Y

.

V. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1). Variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Sangatta tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh Variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Sangatta secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 75,2 %, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model yang diteliti.

Terbukti dengan hasil uji F dan signifikansi yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dengan tingkat alpha 0.05, maka hipotesis pertama menyimpulkan bahwa variabel Variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Sangatta terbukti benar atau hipotesis pertama diterima.

2). Secara partial variabel Disiplin kerja (X2) dan Kepemimpinan (X5) berpengaruh signifikan, sedangkan Kompetensi (X1), Motivasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Sangatta. Hasil uji membuktikan signifikansi terkecil terjadi pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil dari variabel lainnya, maka hipotesis kedua bahwa kepemimpinan dominan terbukti benar atau hipotesis kedua diterima.

3). Hubungan fungsional antara variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh tidak signifikan, sedangkan Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X5) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD dapat digambarkan dengan model berikut:

$$Y = 0,262 + 0,044(X1) + 0,111(X2) + 0,055(X3) + 0,023(X4) + 0,730(X5) + e$$

Kelima variabel independen yang diteliti dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja ekretariat DPRD di Sangatta, terbukti dari hasil asumsi klasik membuktikan tidak adanya multikolinieritas, heterokedastisitas dan auotokorelasi.

Daftar Pustaka

Algifari.1997.Statistika Induktif : Untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarya : UPP AMP YKPN.

---------.2000. Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Amstrong, M. 1994. A Handbook of Human Resources Management.Jakarta: Elex Media Komputindo.

Baron, Robert A, Jerald Greember.1996. Behaviour in Organization : Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Allyn and Bacon.

Davis, Keith. 1972.Human Behaviour at Work : Human Relational Organizational Behaviour. New York : Mc. Graw Hill.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Undip.

Hasibuan, H. Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Gunung Agung.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.

J. Supranto. 1982. Statistika Untuk Pimpinan dan Usahawan.Jakarta : Erlangga.

Kuncoro, Mudrajat. 2003. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Menulis dan Meneliti Tesis. Jakarta :Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.

---------. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.

Mitrani A, Daziel M and Fitt D.1977.Competence Based Human Resources Management : Value Driven Strategies For Recruitment, Development and Reward. London : Kogan Page Limited.

Nitisemito, S. Alex. 1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta : Ghalia Indonesia.

Ndraha, Taliziduhu. 2002. Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta : Rineka Cipta.

Robbin, P. Stephen. 1996. Organizational Behaviour, Concept, Controversies and Applications. Fifth Edition. New Jersey : Prentice Hall.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Siagian, Sondang P.2003. Pengembangan Sumber Daya Insani. Jakarta : Gunung Agung.
Spencer, Myle and Spencer. 1993. Competence at Work : Model For Supervisor.
Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
Timpe, A. Dale. 2000. Produktivitas, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Elex Media Komputindo.
Umar, Husein. 2000. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
Wekley and Yulk.1992. Motivation and Productivity. Third Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.