

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda

Mukti Ali

*Alumni Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman*

Abstract: *Work satisfaction can increase the employee achievement, it can produce high motivation for the employee to contribute significantly to his organization. In order to show work satisfaction in the organization it needs the support from the all members of organization. Meanwhile at the same time to achieve the good performance of Samarinda agriculture department considered by several factors; opportunity, compensation, work partner, and leadership.*

Keyword: *Opportunity, Compensation, Work partner, Leadership.*

Abstrak: *Kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan kepuasan kerja yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi. Dalam upaya untuk mencapai kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang secara teoritis mempunyai keterkaitan yang antara lain meliputi: faktor-faktor kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan.*

Kata Kunci : *kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan.*

Pendahuluan

Faktor kinerja pegawai haruslah mendapat penekanan untuk selalu diperhatikan, baik oleh atas pegawai sebagai orang yang bertanggungjawab secara hirarki terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik akan menjadi beban organisasi. Disisi pegawai itu sendiri, kinerja pegawai akan dinilai sebagai salah satu pertimbangan dalam melalui jenjang kepangkatan dan karirnya kemudian.

Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, banyak faktor yang mempengaruhinya. diantaranya adalah kesempatan untuk maju, kompensasi dan sikap rekan kerja. Pendekatan Wexley dan Yukl (1977) berpendapat bahwa pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun faktor individunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian.

Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang tertuang dalam bentuk program-program dilakukan dan direncanakan untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang efektif dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pegawai dapat menunjukkan produktivitas kerja yang baik dari waktu ke waktu, akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sehingga menimbulkan rasa kepuasan bagi para pegawai

Sehubungan dengan seluruh penjelasan diatas, penulis dalam observasinya pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda menemukan suatu kondisi dimana penulis menduga bahwa kinerja pegawai masih belum optimal menunjukkan adanya kekurangan kepuasan pegawai dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan lambannya dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya kreativitas, pekerjaan sering salah, tingkat disiplin kerja yang relatif kurang, kurang dapat menggunakan waktu untuk pekerjaan yang positif, pegawai sering berbincang-bincang diluar pekerjaan dalam waktu yang lama, Kurangnya dukungan dari rekan kerja, kurangnya kesempatan untuk maju, kurangnya kekompakan dalam bekerja dan yang lebih penting adalah masalah kompensasi bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja. Berkaitan dengan permasalahan ini, maka pimpinan harus melaksanakan prinsip dasar manajemen yang baik, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

Jika ditelaah dari maksud pembentukan Badan tersebut dibawah Pemerintah Kota Samarinda tentunya mempunyai andil yang besar terhadap pencapaian tujuan pemerintah Daerah terutama di era otonomi sekarang ini. Oleh karena itu penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian berjudul Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.

Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*opportunities for advancement*) variabel ini menjadi penting karena bertahan dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian, terhadap dirinya dan juga prestasinya. Dalam variabel ini kenaikan tingkat, kenaikan gaji, kenaikan pangkat walaupun secara obyektif relatifnya kecil sekali namun bila diabaikan akan mudah menimbulkan perasaan yang dongkol dan membrontak dalam diri seorang pegawai dan dalam hal ini untuk beberapa lama akan sangat menurunkan kegairahan kerja.

Menurut Pandoyo dan Husnan (1997:111) bahwa “salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju”. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimilikinya pada saat ini. Oleh karena itu menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya, salah satunya adalah kesempatan berprestasi. Menurut Mc Clelland di sebutkan motif berprestasi tercermin kepada orientasi kepada tujuan dan pengendalian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya bagi seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang sangat tinggi sangat menginginkan pekerjaan yang menantang dan

memerlukan keahlian serta kemajuan memecahkan persoalan. Menurut Kusriyanto (1996:3) bahwa “seseorang tidak begitu percaya dengan nasib baik, karena setiap pencapaian prestasi tentu diikuti perolehan yang mempunyai valensi atau nilai bagi orang yang bersangkutan, baik berbentuk upah, promosi, teguran atau pekerjaan yang lebih baik dan tentunya mempunyai nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda”

Kompensasi

Dalam suatu perusahaan peranan kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Pemberian gaji yang memadai dapat mendorong atau secara langsung merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan kegairahan di dalam bekerja.

Menurut Moh Agustulus (1998:141) bahwa kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Faktor ini walaupun umumnya tidak menempati urutan yang paling atas, tetapi masih merupakan sesuatu yang relatif bagi seorang rayawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang diterima umumnya diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada lain-lain perusahaan.

Menurut Dessler (1998:85) menyatakan bahwa “Kompensasi diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua komponen yang pertama adalah pembayaran keuangan langsung berupa upah, insentif, komisi dan bonus, kedua adalah pembayaran tidak langsung yaitu dapat berupa tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang ditanggung oleh manajemen atau perusahaan.

Rekan Kerja Yang Baik

Menurut Moekijat (1995:85) menyatakan bahwa “ Semangat kerja atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama”. Hubungan sosial yang ada di antara karyawan merupakan faktor-faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja. Adanya ketegangan yang muncul dalam hubungan ini mudah sekali menimbulkan akibat yang kurang baik bagi gairah kerja. Dalam hal ini faktor kepribadian sering kali menonjol yang merupakan faktor yang langsung tak langsung mempengaruhi harmoni dalam hubungan sosial antar karyawan, demikian juga latar belakang penyesuaian diri kurang baik, kurang lancar, ia perlu mendapatkan pertolongan seperlunya, tepat seperti bila ia perlu mendapatkan gangguan kesehatan.

Selanjutnya menurut Pandojo dan Husnan (1997:85) adanya kemampuan dan kenyamanan untuk mempunyai rekan kerja yang kompak keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin keberatan di promosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi para karyawan untuk datang ketempat tugas. Sebaliknya lingkungan kerja

menyenangkan seringkali memberi rasa segan bagi pegawai / karyawan untuk membolos. Walaupun sudah dianjurkan jangan masuk dulu, karena misalnya sudah hampir sakit.

Kepemimpinan

Kelangsungan hidup suatu organisasi dalam sejarah sangat dipengaruhi oleh pemimpin-pemimpinnya, hal yang dilakukan orang dalam organisasi mencerminkan perilaku pemimpinnya, orang cenderung mengikuti pemimpinnya. Pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain agar mereka bersedia, komit, dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2006).

Martoyo (2000) mendefinisikan kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Menurut Terry (Saydam, 2005) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya menurut Dubin (Saydam, 2005) kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambil keputusan. Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Siagian (2002) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten. Penelitian yang terkait dengan variabel kepemimpinan adalah penelitian yang dilakukan oleh Li (2004), yang berjudul "*Examining The Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors and Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance at Small and Middle Sized Firms of Taiwan.*" Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari pola kepemimpinan pada komitmen organisasi. Bahwa *idealized influence leaders* dengan budaya inovatif akan menghasilkan karyawan yang lebih berkomitmen dan mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas dan teknik analisis yang digunakan

Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Atmosudirdjo (1997:11), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Chaizi Nasucha (2004:107), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Ada beberapa pendapat tentang kinerja seperti yang dikemukakan oleh Rue & Syars (dalam Pasalong, 2007) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Siagian, (1995 : 136-137) Kinerja aparatur merupakan pelaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok, dan hal tersebut ditampilkan dalam keprilakuan, dan kepribadian seseorang dalam bertindak, kemudian mempengaruhi kepribadian seseorang organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan mempengaruhi pada kinerjanya.

Menurut Moenir (1996 : 76) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Pendapat yang berbeda, Mangkunegara (2000 : 261) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Jon Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki makna yang sama dengan prestasi kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Analisis Dan Pembahasan

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model regresi linear ganda, proses pengujian menggunakan alat Bantu komputer program SPSS versi 19.0. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Nilai sig.(2-tailed) yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan SPSS 19 antara variabel Kesempatan untuk maju (X1) dengan variabel kinerja (Y); variabel kompensasi (X2) dengan variabel kinerja (Y); dan variabel kepemimpinan (X4)

dengan variabel kinerja (Y) masing-masing adalah 0,000 ; sedangkan nilai sig.(2-tailed) pada variabel rekan kerja (X₃) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,002. Keempat nilai sig.(2-tailed) tersebut lebih kecil dari 0,01 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara masing-masing variabel X dengan variabel Y, yang berarti juga bahwa hasil dapat dipercaya pada level 99% dengan sejumlah sampel responden sebesar 55 orang.

Berdasarkan dengan pengajuan hipotesis pertama dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antara masing-masing variabel bebasnya (kepuasan kerja yang terdiri atas kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan) dengan variabel terikat (kinerja), serta nilai koefisien korelasi hasil pengolahan data, maka diperoleh empat hipotesis yaitu hipotesis kesatu antara variabel kesempatan untuk maju dengan variabel kinerja; hipotesis kedua antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja; hipotesis ketiga antara variabel rekan kerja dengan variabel kinerja dan hipotesis terakhir antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja.

Pertama. Hipotesis Nol (H₀) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Kesempatan untuk maju dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kesempatan untuk maju dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota.

Kedua. Menolak hipotesis nol (H₀) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota.

Ketiga. Hipotesis nol (H₀) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara rekan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara rekan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota.

Keempat. Menolak hipotesis nol (H₀) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota.

Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial bermakna, melihat keeratan hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat, bila variabel bebas lainnya dikontrol (tetap). Dalam penelitian ini terdapat variabel Kesempatan untuk maju (X₁), kompensasi (X₂), rekan kerja (X₃) dan kepemimpinan (X₄). Analisis korelasi parsial yang pertama adalah

antara variabel kesempatan untuk maju dengan variabel kinerja dimana variabel kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan sebagai kontrol.

Dari data pengolahan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial antara variabel X1 dan Y dengan variabel yang lain dikontrol adalah 0,405. Jika diinterpretasikan maka korelasi parsial antara variabel kesempatan untuk maju dengan variabel kinerja tergolong sedang, dan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.003 lebih kecil dari derajat signifikan 5 % yang artinya terdapat korelasi secara parsial yang signifikan antara variabel kesempatan untuk maju dengan variabel kinerja dimana variabel yang lain sebagai kontrol.

Selanjutnya adalah analisis korelasi parsial antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja dimana variabel kesempatan untuk maju, rekan kerja dan kepemimpinan sebagai kontrol.

Dari data pengolahan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial antara variabel X2 dan Y dengan variabel yang lain dikontrol adalah 0,406. Jika diinterpretasikan maka korelasi parsial antara variabel kesempatan untuk maju dengan variabel kinerja tergolong sedang, dan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.003 lebih kecil dari derajat signifikan 5 % yang artinya terdapat korelasi secara parsial yang signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja dimana variabel yang lain sebagai kontrol.

Analisis parsial yang ketiga adalah analisis antara variabel rekan kerja dengan variabel kinerja dimana variabel yang lain sebagai kontrol.

Dari data pengolahan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial antara variabel X3 dan Y dengan variabel yang lain dikontrol adalah 0,139. Jika diinterpretasikan maka korelasi parsial antara variabel kesempatan untuk maju dengan variabel kinerja tergolong sangat rendah, selain itu nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.324 lebih besar dari derajat signifikan 5 % yang artinya tidak terdapat korelasi secara parsial yang signifikan antara variabel rekan kerja dengan variabel kinerja dimana variabel yang lain sebagai kontrol.

Analisis korelasi parsial yang terakhir adalah analisis parsial antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Dari data pengolahan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial antara variabel X4 dan Y dengan variabel yang lain dikontrol adalah 0,036. Jika diinterpretasikan maka korelasi parsial antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja tergolong sangat rendah, selain itu nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.801 lebih besar dari derajat signifikan 5 % yang artinya tidak terdapat korelasi secara parsial yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja dimana variabel yang lain sebagai kontrol.

Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis korelasi berganda ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui korelasi antara seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepuasan kerja yang terdiri atas Kesempatan untuk maju (X1), kompensasi (X2), rekan kerja (X3) dan kepemimpinan (X4) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

Analisis korelasi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Koefisien Determinan merupakan hasil dari analisis ini yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 bersama-sama terhadap Y .

Dari tabel hasil analisis diatas khususnya pada kolom *unstandardized coefficient B*, koefisien variabel Kesempatan untuk maju (X_1) sebesar 0,547, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kesempatan untuk maju satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,547 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. begitu pula untuk nilai koefisien variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,565; variabel rekan kerja (X_3) sebesar 0,210; dan variabel kepemimpinan sebesar 0,059; masing-masing akan memberikan pengaruh terhadap variabel beta (Y) sebesar nilai koefisiennya dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai konstan berdasarkan tabel diatas adalah 13,306 yang artinya jika semua variabel bebasnya bernilai nol (0), maka nilai variabel terikat Y sebesar 13,306.

Berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh di atas maka persamaan regresi berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 13.306 + 0,547 X_1 + 0,565 X_2 + 0,210 X_3 + 0,059 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa angka-angka tersebut bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pada kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan akan juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

Pada tabel "coefficient" juga dapat dilihat nilai t . Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Nilai t_{hitung} antara variabel kesempatan untuk maju terhadap variabel kinerja sebesar 3,132; sedangkan t_{hitung} antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja sebesar 3,143 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai $t_{tabel}=2,008$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Nilai sig variabel kesempatan untuk maju dan kompensasi terhadap kinerja masing-masing kurang dari 0,05 yang berarti variabel independent kesempatan untuk maju dan kompensasi mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja dan memberikan kontribusi secara signifikan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 (kesempatan untuk maju dan kompensasi) mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan kesempatan untuk maju dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Beta.

Selanjutnya mengenai korelasi berganda antara X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 bersama-sama terhadap Y . Untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas maka dapat dilihat nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dilihat dari data hasil pengolahan diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0,756 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan/ korelasi yang kuat dan searah antara keempat variabel bebas X secara serempak dengan variabel kinerja. Nilai *R Square* atau koefisien korelasi Determinan (R^2) yang diperoleh sebesar 0,571 yang artinya adanya pengaruh antara variabel kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square* dari tabel di atas adalah 0,537. Jika dikalikan 100% maka menjadi 53,7% yang artinya bahwa variabel kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 53,7% terhadap kinerja, sedangkan 46,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian nilai *R Determinan* ini perlu diuji signifikansinya melalui uji simultan, yaitu uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diterima.

Dari uraian di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16.666 dengan nilai probabilitas (*sig.*) = 0.000. Nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} pada $df_1 = k-1, df_2 = n-k$ yaitu $16.666 < 2,56$ dan nilai *sig.* lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$; maka H_0 diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda.

Pembahasan

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan sebuah variabel yang dapat diukur. Dari hasil pengukuran tersebut akan didapatkan informasi mengenai bagaimanakah kinerja yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja. Selain itu dijelaskan bahwa kinerja pegawai mempunyai keterkaitan dengan variabel lainnya, ini dikarenakan manusia sebagai subyek yang mempunyai kondisi-kondisi yang mana akan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Dalam penelitian ini variabel pengaruh kepuasan kerja Sebagai variabel bebas yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepengaruhannya yang signifikan variabel – variabel yang ditunjukkan dengan Koefisien korelasi produk moment Kesempatan untuk maju (promosi) sebesar 649, Kompensasi sebesar 676, Rekan Kerja sebesar

412, dan Kepemimpinan sebesar 528. sebagai variabel bebas terhadap variabel kinerja, menjelaskan bahwa variabel –variabel tersebut berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja pegawai. Tingkat kepengaruhannya yang tergolong kuat dan sedang namun tetap signifikan ditunjukkan oleh variabel kepuasan terhadap variabel kinerja. Dari nilai kedua koefisien korelasi ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kesempatan untuk maju (promosi), Kompensasi, Rekan Kerja dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian lainnya, menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama keempat variabel bebas (Kesempatan untuk maju (promosi), Kompensasi, Rekan Kerja dan Kepemimpinan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,537 yang telah diuji signifikansinya menjelaskan adanya pengaruh yang simultan tersebut.

Selanjutnya hasil analisis terhadap nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaannya adalah :

$$Y = 13.306 + 0,547 X_1 + 0,565 X_2 + 0,210 X_3 + 0,059 X_4 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas, mempunyai angka-angka yang positif. Nilai konstanta sebesar 13.306, koefisien regresi X_1 sebesar 0,547, koefisien regresi X_2 sebesar 0,565 koefisien regresi X_3 sebesar 0,210 dan koefisien regresi X_4 sebesar 0,59. Hal ini berarti bahwa jika masing-masing variabel X ditingkatkan akan berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai (Y). Pengaruh peningkatan variabel X terhadap Y akan tetap positif dikarenakan pengaruh secara parsial yang signifikan dari tiap variabel X terhadap Y dengan koefisien korelasi parsial X_1 terhadap Y sebesar 0,405, X_2 terhadap Y sebesar 0,406, X_3 terhadap Y sebesar 0,139 dan X_4 terhadap Y sebesar 0,036. Angka-angka tersebut yang menunjukkan keberartian salah satu variabel X meskipun variabel X yang lain diposisikan sebagai variabel control.

Sampai saat ini pembahasan mengenai kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah masih menarik perhatian, karena sampai saat ini masyarakat masih melihat dan merasakan banyaknya perilaku pegawai yang tidak diarahkan kepada pencapaian kerja yang maksimal. Terlebih dalam era otonomi ini, pemerintah daerah yang dianggap masyarakat sebagai agen pembangunan, seharusnya memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang produktif dalam berbagai bidang sehingga mampu melayani masyarakat di daerah dengan lebih baik menuju tatanan yang diharapkan.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam bekerja. Hasil kerja yang dimaksud merupakan *output* pelaksanaan dari tugas pokok dan fungsi pegawai yang telah diatur dalam *job discription* masing-masing pegawai yang secara keseluruhan akan mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dalam penelitian ini penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kesempatan untuk maju dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi produk moment sebesar 0,649. Tingkat pengaruh antara kedua variabel ini termasuk kategori kuat pengaruhnya.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi produk moment sebesar 0,676. Tingkat pengaruh antara kedua variabel ini termasuk kategori kuat pengaruhnya.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara rekan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi produk moment sebesar 0,412. Tingkat pengaruh antara kedua variabel ini termasuk kategori sedang.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi produk moment sebesar 0,528. Tingkat pengaruh antara kedua variabel ini termasuk kategori sedang pengaruhnya.
5. Secara korelasi parsial terdapat hubungan yang signifikan antara kesempatan untuk maju dengan kinerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,405 dimana variabel kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan sebagai kontrol.
6. Secara korelasi parsial terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,406 dimana variabel kesempatan untuk maju, rekan kerja dan kepemimpinan sebagai kontrol.
7. Variabel-variabel independen (kesempatan untuk maju , kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda yang terlihat pada nilai koefisien korelasi Determinan (R^2) yang diperoleh sebesar 0,571 dan nilai F_{hitung} sebesar 16,666 .
8. Variabel kesempatan untuk maju , kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 53,7% terhadap kinerja, sedangkan 46,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
9. Berdasarkan nilai-nilai koefisien persamaan regresi, dapat dirumuskan persamaan regresi linier yaitu :
10. $Y = 13.306 + 0,547 X_1 + 0,565 X_2 + 0,210 X_3 + 0,059 X_4 + e$
yang menunjukkan arti bahwa setiap peningkatan pada kesempatan untuk maju , kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

Saran-saran

Berdasarkan diskripsi variabel, pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan Dari hasil penelitian ini, maka dapatlah penulis sampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda termasuk kategori baik, karena itu supaya keadaan seperti ini seluruh variabel dalam penelitian ini dipelihara dengan baik kalau perlu ditingkatkan lagi.
- 2) Kepada pimpinanya kiranya dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, agar kepuasan kerja tetap tercapai.
- 3) Hendaknya pimpinan memberi penegasan kepada pegawai untuk tetap meningkatkan hasil kerjanya dan kepada setiap pegawai dilakukan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan teknis.
- 4) Pada penelitian berikutnya hendaknya dapat menerapkan variabel – variabel lainnya yang berpengaruh terhadap prestasi atau kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Atmosudirjo, Slamet Prayudi. 1997. *Administrasi dan Managemen Umum*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1991. *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*, Homewood Ill: Richard D. Irwin.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE UGM. Yogyakarta
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*, PT Refika Aditama, Jakarta.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Martoyo, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Moenir, H.A.S. 1996. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian S, P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan II. Bumi Aksara. Jakarta.