

## **Analisis Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur**

*Marhana*

### **Abstrak**

*Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian motivasi, adanya kompetensi, pendidikan dan pelatihan, pengawasan terhadap pegawai dan lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi yang layak. Kinerja Pegawai pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur sangat berpengaruh terhadap peran-peran yang akan mereka lakukan yang akan berdampak pada kualitas dan kuantitas pelayanan publik.*

**Kata Kunci:** *Variabel Pengaruh, Kinerja, Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Potret mengenai aparat pemerintah di Indonesia berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten. Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik (Resza, 2008 dalam Irma, 2011 : 1).

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian motivasi, adanya kompetensi, pendidikan dan pelatihan, pengawasan terhadap pegawai dan lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi yang layak. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pekerjaan PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur berhubungan dengan sistem pertanian dan peternakan dan sebagian besar PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur berasal dari Strata 1 Pertanian dan Peternakan.

Dinas Pertanian dan Peternakan sangat berperan dalam bidang Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur, diantaranya dalam melakukan

pembuatan kebijakan, pengelolaan, pengawasan di bidang pertanian dan peternakan, dimana perilaku dari pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur sangat berpengaruh terhadap peran-peran yang akan mereka lakukan yang akan berdampak pada kualitas dan kuantitas pelayan publik. Hal ini memotivasi peneliti untuk melakukan pengujian beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja PNS Dinas Pertanian dan peternakan di Kabupaten Kutai Timur. Adapun variabel-variabel yang akan diuji yaitu motivasi, kompetensi, pelatihan, pengawasan dan kompensasi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001) di dalam Sutrisno (2009:115).

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2008:87), dikemukakan bahwa kompetensi adalah merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja dan perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Spenser and Spenser (1993) di dalam Sutrisno (2009:221) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Gordon (1998) di dalam Sutrisno (2009:223) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki individu pegawai.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri pegawai.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang - tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.. pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai (Lubis, 2008 : 10)

### **Pengawasan**

Menurut pendapat Manullang (2009:173) dikemukakan bahwa pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk penerapan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan merupakan faktor yang penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari manajer sehingga disiplin pegawaiipun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat karyawan bekerja.

Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2010:239) dikemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, dan tujuan kompensasi adalah; menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, dan memenuhi peraturan. Secara umum tujuan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal secara adil.

### **Kinerja**

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Meir dalam As'ad (1991:47) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 1991 : 47). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja dalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto dalam Srimulyo (1999: 33) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson *et al* dalam Srimulyo (1999:39), ada tiga perangkat variable yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari :
  - a. Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik
  - b. Latar belakang : Keluarga, tingkat sosial, penggajian
  - c. Demografis : umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari :
  - a. Sumberdaya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Imbalan
  - d. Struktur
  - e. Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri dari :
  - a. Persepsi
  - b. Sikap
  - c. Kepribadian
  - d. Belajar
  - e. Motivasi

Menurut Tiffin dan Me. Cormick dalam Srimulyo (1999:40) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Variabel individual, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional :
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
  - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sutemeister dalam Srimulyo (1999 : 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Kemampuan
  - a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
  - b. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian
2. Faktor Motivasi
  - a. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja
  - b. Kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistic
  - c. Kondisi fisik : lingkungan kerja

### **Manfaat Penilaian Kinerja**

Mengenai manfaat penilaian kinerja, Handoko dalam Srimulyo (1999:34-35) mengemukakan :

1. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja  
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan  
Promosi dan transfer biasanya didasarkan atas prestasi kerja atau kinerja masa lalu atau antisipasinya.
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan  
Prestasi kerja atau kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian pula sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir  
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Mendeteksi penyimpangan prose *staffing*  
Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia
7. Melihat ketidakakuratan informasional  
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia tidak tepat.
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan  
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil  
Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal  
Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya.

**a. Persamaan Regresi antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Kecakapan ( $Y_1$ ).**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program bantuan SPSS 19.0 *for windows* didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = 2,387 - 0,828 X_1 + 0,834 X_2 - 0,361 X_3 + 0,002 X_4 + 0,728 X_5$$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan berbanding terbalik untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap ( $Y_1$ ) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya konstan maka kecakapan dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan menurun. Persamaan regresi juga menunjukkan hubungan berbanding lurus untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Kecakapan ( $Y_1$ ) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya maka kecakapan dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan meningkat.

Dilihat dari Tabel 89. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,810 pada tabel interpretasi koefisien korelasi, berada pada interval 0,80 – 1,000 yang menunjukkan hubungan dengan kekuatan korelasi adalah sangat kuat antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Kecakapan ( $Y_1$ ). Dalam mengukur besar sumbangan dari variabel independen ( $X$ ) terhadap keragaman variabel dependen ( $Y$ ) adalah dengan mencari R square atau koefisien determinasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0,655 atau 65,5 %. Hal ini berarti 65,5 % dari keragaman kecakapan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 34,5 % keragaman kecakapan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi serta variabel-variabel lainnya yang memberikan sumbangan atas keragaman kecakapan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur.

Setelah mengetahui besarnya pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Kecakapan ( $Y_1$ ), maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji F (secara simultan) dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ). Dilihat dari Tabel 90. Diperoleh tingkat signifikansi 0,000 dengan derajat kesalahan  $\alpha = 5\%$  diketahui bahwa  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan dengan Kecakapan ( $Y_1$ ).

Setelah diuji dengan F, selanjutnya diuji lagi dengan uji t (secara parsial) untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kecakapan PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan nilai *Coefficients Beta* maka Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kecakapan PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di

Kabupaten Kutai Timur, karena nilai *Coefficients Beta* Kompetensi > Motivasi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi yaitu 0,774.

**b. Persamaan Regresi antara Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), Pengawasan (X<sub>4</sub>) dan Kompensasi (X<sub>5</sub>) dengan Keterampilan (Y<sub>2</sub>).**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program bantuan SPSS 19.0 *for windows* didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y_2 = - 3,144 + 0,705 X_1 + 2,064 X_2 - 0,541 X_3 + 0,490 X_4 - 1,107 X_5$$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan berbanding terbalik untuk variabel Pelatihan (X<sub>3</sub>), dan Kompensasi (X<sub>5</sub>) terhadap (Y<sub>2</sub>) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya konstan maka keterampilan dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan menurun. Persamaan regresi juga menunjukkan hubungan berbanding lurus untuk variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Pengawasan (X<sub>4</sub>) dengan Keterampilan (Y<sub>2</sub>) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya maka keterampilan dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan meningkat.

Dilihat dari Tabel 92. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,887 pada tabel interpretasi koefisien korelasi, berada pada interval 0,80 – 1,000 yang menunjukkan hubungan koefisien yang sangat kuat antara Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), Pengawasan (X<sub>4</sub>) dan Kompensasi (X<sub>5</sub>) dengan Keterampilan (Y<sub>2</sub>).

Dalam mengukur besar sumbangan dari variabel independen (X) terhadap keragaman variabel dependen (Y) adalah dengan mencari R square atau koefisien determinasi. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,787 atau 78,7 %. Hal ini berarti 78,7 % dari keragaman keterampilan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 21,3 % keragaman keterampilan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi serta variabel-variabel lainnya yang memberikan sumbangan atas keragaman keterampilan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur.

Setelah mengetahui besarnya pengaruh antara Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), Pengawasan (X<sub>4</sub>) dan Kompensasi (X<sub>5</sub>) dengan Keterampilan (Y<sub>2</sub>), maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji F (secara simultan) dengan tingkat kepercayaan 95 % (α = 5%). Dilihat dari Tabel 93. Diperoleh tingkat signifikansi 0,000 dengan derajat kesalahan α = 5% diketahui bahwa 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), Pengawasan (X<sub>4</sub>) dan Kompensasi (X<sub>5</sub>) mempunyai pengaruh dan signifikan dengan Keterampilan (Y<sub>2</sub>).

Setelah diuji dengan F, selanjutnya diuji lagi dengan uji t (secara parsial) untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Keterampilan PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan nilai *Coefficients Beta* maka Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Keterampilan PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur, karena nilai *Coefficients Beta* Kompetensi > Motivasi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi yaitu 1,011.

**c. Persamaan Regresi antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Pengalaman ( $Y_3$ ).**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program bantuan SPSS 19.0 for windows didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y_3 = - 0,164 + 0,019 X_1 + 0,477 X_2 + 1,453 X_3 + 0,519 X_4 - 1,476 X_5$$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan berbanding terbalik untuk variabel Kompensasi ( $X_5$ ) terhadap ( $Y_3$ ) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya konstan maka pengalaman dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan menurun. Persamaan regresi juga menunjukkan hubungan berbanding lurus untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Pengawasan ( $X_4$ ) dengan Pengalaman ( $Y_3$ ) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya maka pengalaman dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan meningkat.

Dilihat dari Tabel 95. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,808 pada tabel interpretasi koefisien korelasi, berada pada interval 0,80 – 1,000 yang menunjukkan hubungan korelasi yang sangat kuat antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Pengalaman ( $Y_3$ ).

Dalam mengukur besar sumbangan dari variabel independen ( $X$ ) terhadap keragaman variabel dependen ( $Y$ ) adalah dengan mencari R square atau koefisien determinasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0,653 atau 65,3 %. Hal ini berarti 65,3 % dari keragaman pengalaman PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 34,7 % keragaman pengalaman PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi serta variabel-variabel lainnya yang memberikan sumbangan atas keragaman pengalaman PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur.

Setelah mengetahui besarnya pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Pengalaman ( $Y_3$ ), maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji F (secara simultan) dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ). Dilihat dari Tabel 95. Diperoleh tingkat signifikansi 0,000 dengan derajat kesalahan  $\alpha = 5\%$  diketahui bahwa  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama

Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan dengan Pengalaman ( $Y_3$ ).

Setelah diuji dengan F, selanjutnya diuji lagi dengan uji t (secara parsial) untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Pengalaman PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan nilai *Coefficients Beta* maka Variabel Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Pengalaman PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur, karena nilai *Coefficients Beta* Pelatihan > Motivasi, Kompetensi, Pengawasan dan Kompensasi yaitu 0,577.

**d. Persamaan Regresi antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Kesungguhan ( $Y_4$ ).**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program bantuan SPSS 19.0 *for windows* didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y_4 = -4,396 + 0,778 X_1 + 1,913 X_2 - 1,102 X_3 + 0,826 X_4 - 0,497 X_5$$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan berbanding terbalik untuk variabel Pelatihan ( $X_3$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) terhadap ( $Y_4$ ) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya konstan maka kesungguhan dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan menurun. Persamaan regresi juga menunjukkan hubungan berbanding lurus untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_4$ ) dengan Kesungguhan ( $Y_4$ ) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya maka kesungguhan dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan meningkat.

Dilihat dari Tabel 98. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,870 pada tabel interpretasi koefisien korelasi, berada pada interval 0,80 – 1,000 yang menunjukkan hubungan yang korelasi yang memiliki kekuatan sedang antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Kesungguhan ( $Y_4$ ).

Dalam mengukur besar sumbangan dari variabel independen ( $X$ ) terhadap keragaman variabel dependen ( $Y$ ) adalah dengan mencari R square atau koefisien determinasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0,757 atau 75,7%. Hal ini berarti 75,7 % dari keragaman kesungguhan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 24,3 % keragaman kesungguhan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi serta variabel-variabel lainnya yang memberikan sumbangan atas keragaman kesungguhan PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur.

Setelah mengetahui besarnya pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Kesungguhan ( $Y_4$ ), maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji F (secara simultan) dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ). Dilihat dari Tabel 99. Diperoleh tingkat signifikansi 0,000 dengan derajat kesalahan  $\alpha = 5\%$

diketahui bahwa  $0,000 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan dengan Kesungguhan ( $Y_4$ ).

Setelah diuji dengan F, selanjutnya diuji lagi dengan uji t (secara parsial) untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kesungguhan PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan nilai *Coefficients Beta* maka Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kesungguhan PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur, karena nilai *Coefficients Beta* Kompetensi  $>$  Motivasi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi yaitu 0,909.

**e. Persamaan Regresi antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Hasil Kerja yang Optimal ( $Y_5$ ).**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program bantuan SPSS 19.0 *for windows* didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y_5 = - 5,952 + 1,124 X_1 + 1,662 X_2 + 2,683 X_3 + 0,066 X_4 - 3,212 X_5$$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan berbanding terbalik untuk variabel Kompensasi ( $X_5$ ) terhadap ( $Y_5$ ) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya konstan maka hasil kerja yang optimal dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan menurun. Persamaan regresi juga menunjukkan hubungan berbanding lurus untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Pengawasan ( $X_4$ ) dengan hasil kerja yang optimal ( $Y_5$ ) artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya maka hasil kerja yang optimal dari PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur akan meningkat.

Dilihat dari Tabel 101. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,879 pada tabel interpretasi koefisien korelasi, berada pada interval 0,80 – 1,000 yang menunjukkan hubungan koefisien korelasi yang sangat kuat antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Hasil Kerja yang Optimal ( $Y_5$ ).

Dalam mengukur besar sumbangan dari variabel independen ( $X$ ) terhadap keragaman variabel dependen ( $Y$ ) adalah dengan mencari R square atau koefisien determinasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0,772 atau 77,2 %. Hal ini berarti 77,2 % dari keragaman hasil kerja yang optimal PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 22,8 % keragaman hasil kerja yang optimal PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi serta variabel-variabel lainnya yang memberikan sumbangan atas keragaman hasil kerja yang optimal PNS di Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur.

Setelah mengetahui besarnya pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dengan Hasil Kerja yang Optimal ( $Y_5$ ), maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji F (secara simultan) dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ). Dilihat dari Tabel 102. Diperoleh tingkat signifikansi 0,000 dengan derajat kesalahan  $\alpha = 5\%$  diketahui bahwa  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan dengan Hasil Kerja yang Optimal ( $Y_5$ ).

Setelah diuji dengan F, selanjutnya diuji lagi dengan uji t (secara parsial) untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap hasil kerja yang optimal PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan nilai *Coefficients Beta* maka Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap hasil kerja yang optimal PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur, karena nilai *Coefficients Beta* Kompetensi  $>$  Motivasi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi yaitu 0,714.

## **KESIMPULAN**

1. Variabel Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi mempengaruhi secara simultan kinerja PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur.
2. Variabel kompetensi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur, yaitu untuk  $Y_1$  (Kecakapan),  $Y_2$  (Keterampilan),  $Y_4$  (Kesungguhan) dan  $Y_5$  (Hasil Kerja yang Optimal), sedangkan variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang dominan pada pengujian terhadap  $Y_3$  (Pengalaman).
3. Terdapat hubungan korelasi yang sangat kuat antara variabel – variabel Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi yang mempengaruhi kinerja PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur.

## **Saran**

1. Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur perlu meningkatkan secara berkesinambungan kinerja PNSnya melalui peningkatan motivasi, kompetensi, pelatihan, pengawasan dan kompensasi.
2. Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur perlu memacu peningkatan kinerja PNS.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap  $Y_1$  (Kecakapan),  $Y_2$  (Keterampilan),  $Y_4$  (Kesungguhan) dan  $Y_5$  (Hasil Kerja yang Optimal), oleh karena itu hendaknya pemberian tugas/pekerjaan kepada PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur harus sesuai dengan kompetensi dibidangnya masing-masing sehingga Kecakapan, Keterampilan, Kesungguhan dan Hasil Kerja yang Optimal yang dihasilkan akan lebih baik lagi.

4. Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap  $Y_3$  (Pengalaman), oleh karena itu hendaknya seluruh PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur diberikan pelatihan yang lebih banyak untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja, sehingga kinerja PNS Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur yang dihasilkan lebih baik lagi utamanya dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh Atasan.
5. Perlu penelitian sejenis menyangkut faktor-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurachman, Arifin. 1971. *Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Penerbit Bharata, Jakarta.
- Amstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Manegement*. Institute of Personnel and Development, London.
- As,ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Buchari, Zainun 1979. *Manajemen dan Motivasi*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Isu-isu aktual PKP2A III. 2007. *Lembaga Administrasi Negara*, Samarinda
- Kusnendi, 2008. Kusnendi. 2008. *Model\_Model Persamaan Struktural*. Bandung : Alfabeta, p.94
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Manda Maju. Bandung.

- Nawawi H, Martini HM. 1994. *Manusia Berkualitas*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- PKP2A III. 2001. *Analisis Kebutuhan Personil dan Penataan Manajemen Kepegawaian Provinsi, Seri Isu-Isu Aktual*, Samarinda.
- Robbin P. S. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Aplikasi*, Jilid 1. Edisi kedelapan. Prenhallindo. Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. MediaKom. Jakarta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Redika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Spencer LM, Spencer SM. 1993. *Competence At Work, Models For Superior Performance*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- .Sugiyono, 1999. *Statistik Untuk Penelitian*, Edisi Kedua, CV.Afabeta, Bandung.
- Umar, Husen, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Werther, Willian B, & Keith Davis. 1996. *Human Resource & Personnel Management*. Edisi 5. Mc Graw Hill. USA.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

### **Skripsi dan Tesis**

- Dito , A. H. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Irma Ika M, 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Studi Empiris pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jainuddin.2010. *“Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”*, Pascasarjana UNMUL, Tidak dipublikasikan, Pascasarjana Unmul, Samarinda.
- Lubis, KA. 2008 *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Marbun, Edi H. 2010. *“Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda”* Tesis Pascasarjana UNMUL. Tak dipublikasikan, Pascasarjana UNMUL, Samarinda.
- Muhammad Amin.2009. *“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kantor Kecamatan Di Kota Bontang”* Tesis Pascasarjana UNMUL. Tidak dipublikasikan, Pascasarjana UNMUL, Samarinda.
- Srimulyo, 1999. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kota Madya Surabaya*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Thoyib, M. 1998. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Timah Pangkal Pinang, Bangka Belitung, Sumatera Selatan*. Univeristas Airlangga. Surabaya.