

Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur

Sri Wahyuni¹, H. Adam Idris², Muhammad Noor³

Abstrak

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi khususnya organisasi Pemerintah. Dengan pengukuran kinerja suatu organisasi dapat memanfaatkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya, sebagai dasar pendistribusian penghargaan, membantu dalam upaya pertimbangan dan pengambilan keputusan serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai. Berkaitan dengan keberadaan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur salah satu tugas pokoknya menangani masalah sumber daya aparatur dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur secara baik dan berkesinambungan guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta pencapaian hasil kerja Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Dalam upaya untuk mencapai prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur meliputi motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Kata Kunci: *Kinerja, motivasi kerja kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan secara terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumber daya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur baik dari segi kemampuan, keterampilan maupun mentalnya, merupakan bagian yang penting dan strategis dalam menyelenggarakan pembangunan

¹Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

²Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

baik pusat maupun daerah termasuk didalamnya Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sangatlah dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantara variabel-variabel yang mempunyai keterkaitan antara lain : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian yang tercermin dari sikap pegawai dalam hal sikap mental, pemahaman yang baik mengenai aturan perilaku dan sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2002:138).

Berdasarkan definisi tersebut, motivasi diartikan sebagai kebutuhan atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang akan memuaskan dirinya. Seseorang bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong diri seseorang, baik yang disebut dengan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), keinginan-keinginan (*wants*) ataupun kekuatan-kekuatan (*fears*).

Kemampuan

Kemampuan pegawai sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurutnya kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental (Robbins, 2001:47).

Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Berdasarkan dimensi kemampuan intelektual adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan numerik, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lain.
3. Kecepatan perceptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran Induktif, yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seadainya posisinya dalam ruang diubah.
7. Ingatan, kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Rivai (2006:144).

Selanjutnya *Hamzah* (2002:25) : menjelaskan bahwa “sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai faktor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan, efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya.”

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin "*Disiplina*" yang berarti latihan/pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap seseorang yang layak terhadap pekerjaan. Kemudian menurut pendapat Prijodarminto (1994) dalam Suhartono (2003:23), mengatakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan atau ketertiban”.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan (Robbins, 2001: 3). Menurut Thoha (2001:227) kepemimpinan diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan, atau suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dari dalam individu yang dapat menentukan sikap dan mempengaruhi perilaku individu dalam bertindak. Apabila setiap individu dalam bekerja baik, demikian sebaliknya jika sikap individu terhadap pekerjaannya tidak baik maka hasil pekerjaannya juga akan tidak baik.

Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2007:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

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 pengujiaannya menggunakan alat Bantu komputer program SPSS versi 17.0. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif. Hasil analisis regresi dengan program SPSS 17.0 nampak pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	,609	,569	,20842	1,794

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa besarnya nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel adalah sebesar 0,780 atau sebesar 78,0 % yang menunjukkan hubungan yang tergolong tinggi atau nilai 0,600 s.d 0,800 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang tinggi. Dengan demikian, Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan Kepribadian secara simultan berhubungan dengan kinerja pegawai sebesar 78,0% sedangkan besarnya angka R square (R^2) adalah sebesar 0,609. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan Kepribadian secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% (100%-69,9%) dipengaruhi oleh faktor yang lain dan tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,880	,405		4,643	,000
Motivasi Kerja	,437	,153	,475	2,856	,003
Kemampuan Pegawai	,373	,140	,334	2,664	,004
Lingkungan Kerja	,867	,119	,904	7,286	,000
Disiplin Kerja	,537	,113	,617	4,754	,000
Kepemimpinan	,327	,136	,325	2,404	,012
Kepribadian	,255	,173	,250	1,474	,034

a. Dependent Variabel Y

Dari tabel diatas, maka dapat di ketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 1,880, nilai b_1 adalah sebesar 0,437, b_2 adalah sebesar 0,373, b_3 adalah sebesar 0,867, b_4 adalah sebesar 0,537, b_5 adalah sebesar 0,327 dan nilai b_6 adalah sebesar 0,255 Sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,880 + 0,437 X_1 + 0,373 X_2 + 0,867 X_3 + 0,537 X_4 + 0,327 X_5 + 0,255 X_6$$

Persamaan regresi yang telah dihasilkan tersebut diatas, selanjutnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,880 artinya jika Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Pegawai (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), disiplin kerja (X_4), kepemimpinan (X_5), dan Kepribadian (X_6) bernilai sebesar 0, maka kinerja pegawai (Y) di lingkungan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur adalah bernilai sebesar 1,880.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,437; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap atau bernilai nol dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,437. Koefisien bernilai positif artinya terjadi

- hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, dimana semakin naik nilai Motivasi Kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
3. Koefisien regresi Kemampuan Pegawai (X_2) sebesar 0,373 artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap atau bernilai nol dan Kemampuan Pegawai mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,373. Koefisien bernilai positif artinya terjadi nya hubungan positif antara Kemampuan Pegawai terhadap kinerja pegawai, dimana semakin naik nilai Kemampuan Pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
 4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,867; artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap atau bernilai 0 dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,867. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai, dimana semakin naik nilai variabel Lingkungan Kerja maka akan semakin naik pula kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
 5. Kefisien regresi disiplin kerja (X_4) sebesar 0,537; artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap atau bernilai 0 dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,537. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dima semakin naik nilai variabel disiplin kerja maka akan semakin naik pula kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
 6. Koefisien regresi kepemimpinan (X_5) sebesar 0,327; artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap atau bernilai dan kepemimpinan mengalami kenaikan besar 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,327. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dimana semakin naik nilai kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
 7. Koefisien regresi Kepribadian (X_6) sbesar 0,255; artinya jika variabel bebas yang lain nilainya tetap atau bernilai 0 dan Kepribadian mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,255. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif Kepribadian dengan kinerja pegawa, dimana semakin naik nilai Kepribadian maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

Pengujian Hipotesa

Adapun hasil analisis regresi linier berganda melalui SPSS untuk mengetahui tingkat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diuraikan di dalam tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3. Pengujian Pengaruh Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,988	6	,665	15,301	.000 ^a
	Residual	2,563	59	,043		
	Total	6,551	65			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,

kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan didapatkan angka F_{hitung} sebesar $15,301 > F_{tabel} 3,1359$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara Motivasi Kerja, kemampuan, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kepribadian berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian model regresi yang digunakan diatas sudah layak dan benar. Kesimpulannya bahwa Motivasi Kerja, kemampuan, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kepribadian secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

Pengujian Hipotesa Ke Dua Yaitu Secara Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis 2 dapat dilakukan pengujian nilai t yang dihasilkan dari lampiran 3 coefisient regresi yang dibandingkan dengan nilai t tabel dengan signifikasi alpha 0.05 $df = N-2-1 = 59$ dalam tabel menunjukkan t tabel = 1,6711.

Kriteria yang digunakan yaitu jika nilai t hitung $>$ dari t tabel maka hipotesis nol ditolak artinya menerima hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y) dan sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ dari tabel maka hipotesis nol diterima artinya menolak hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y).

Hasil uji t masing-masing variabel dan nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Perbandingan antara Nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standardized Coefficients	Kesimpulan
				Beta	
Motivasi Kerja	2,856	1,6711	,003	,475	Signifikan
Kemampuan Pegawai	2,664	1,6711	,004	,334	Signifikan
Lingkungan Kerja	7,286	1,6711	,000	,904	Signifikan
Disiplin Kerja	4,754	1,6711	,000	,617	Signifikan
Kepemimpinan	2,404	1,6711	,012	,325	Signifikan
Kepribadian	1,474	1,6711	,054	,250	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari keenam variabel tersebut, hanya 1 variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu variabel kepribadian. Sedang variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja, dimana memiliki nilai t_{hitung} terbesar.

Pengujian Asumsi Klasik

Seperti yang telah dikatakan pada bab metodologi bahwa evaluasi ekonometrik dimaksudkan untuk membuktikan apakah model regresi linier yang digunakan dapat memenuhi syarat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE) yang merupakan asumsi klasik yang harus dipenuhi agar estimasi-estimasi dilakukan berdasarkan koefisien-koefisien regresi lebih akurat. Asumsi-asumsi yang dimaksud antara lain uji normalitas, heteroscedesticity, autokorelasi dan multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran dari masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Bila hasil pengujian normalitas data terbukti bahwa skor masing-masing berdistribusi normal, maka hasil perhitungan statistik pada penelitian ini dapat digeneralisasikan pada populasi.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 pada taraf signifikansi (α) = 0,05 dan menggunakan uji Chi Kuadrat dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$, maka data berdistribusi tidak normal

Jika $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$, maka data berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam suatu model regresi adalah tidak adanya gejala Heteroskedastisitas. Pemeriksaan terhadap gejala Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat pola diagram pencar (Pratisto, 2004:155).

Uji Autokorelasi

Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Durbin-Watson (d) dengan nilai batas atas (d_u) dan batas bawah (d_l) yang terdapat dalam tabel. Adapun caranya dengan membandingkan :

- a. Apabila $(4 - DW) > 0$ ----- H_0 diterima, yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada model tersebut.
- b. Apabila $(4 - DW) < 0$ ----- H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi pada model tersebut.
- c. Apabila $(4 - DW) < d_u$ ----- Uji ini hasilnya tidak konklusif, sehingga dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) test sebesar 1,794. Dengan memasukkan kedalam formula tersebut diperoleh hasil, yaitu $(4 - DW)$ atau $(4 - 1,794) = 2,206$ lebih besar daripada 0, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima, yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada model statistik yang digunakan.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan tolerance and variance inflation factor (VIF). Rule of thumb yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10.

Tabel hasil dari matriks Pearson Correlations, adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Matrik Pearson Correlation Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,241	6,093
Kemampuan Pegawai	,256	5,409
Lingkungan Kerja	,358	2,797
Disiplin Kerja	,394	2,538
Kepemimpinan	,423	2,364
Kepribadian	,235	4,262

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Pembahasan

Adapun berdasarkan dari seluruh hasil analisis dan pengujian yang telah diuraikan terdahulu terbukti bahwa Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan Kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut diatas dapat diuraikan didalam pembahasan terhadap masing-masing variabel pada bagian pembahasan selanjutnya.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan dari variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,856 > 1,6711$ atau menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,475 atau 47,5% yang dianggap signifikan. Hasil ini memiliki relevansi dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Kamsul (2008), Madilau (2008), dan Badwi (2011) dimana factor Motivasi Kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik di organisasi pemerintah. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh robin dalam Mulyadi (2011) dimana Motivasi Kerja adalah salah satu komponen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan Pegawai Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kemampuan Pegawai adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel Kemampuan Pegawai terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,664 > 1,6711$ atau menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengaruh Kemampuan Pegawai terhadap kinerja pegawai ini juga dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitasnya di mana nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Pegawai berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel Kemampuan Pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,334 atau 33,4 % yang dianggap signifikan. Hasil ini memiliki relevansi dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Susiati (2001) dimana faktor Kemampuan Pegawai merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik di lingkungan organisasi pemerintah. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Martoyo (2000:216) dimana Kemampuan Pegawai dalam organisasi yang akan berpengaruh pada upaya peningkatan prestasi kerja.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,286 > 1,6711$ atau menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai ini juga dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitasnya dimana nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,904 atau 90,4% yang dianggap signifikan. Menurut Hamzah (2001:25) : "Bahwa sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai faktor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan, efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya."

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,754 > 1,6711$ atau menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini juga dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitasnya dimana nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,617$ atau sebesar $61,7\%$ yang tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil ini memiliki relevansi dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh M. Herry Indrawan (2008) dan Masruroh (2009) dimana faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi untuk peningkatan kinerja.

Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dalam hal ini telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,404 > 1,6711$ atau menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ini juga dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitasnya dimana nilai sig sebesar $0,012 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,325$ atau $32,5\%$ yang dianggap signifikan. Hasil ini memiliki relevansi dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Kamsul (2008), Natar Lumbang Gaol karomah (2010) dimana faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah.

Menurut Robbins (2001: 36) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan, karena itu kepemimpinan adalah merupakan suatu yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran sehingga prestasi dapat dicapai.

Kepribadian Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepribadian pada hasil analisis penelitian ini telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel Kepribadian terhadap variabel kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,474 < 1,6711$ menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai ini juga dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitasnya dimana nilai sig sebesar $0,054 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi tidak signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Pegawai (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), disiplin kerja (X_4), Kepemimpinan (X_5), dan Kepribadian (X_6) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
2. Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Pegawai (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), disiplin kerja (X_4), Kepemimpinan (X_5), secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur, hanya variabel dan Kepribadian (X_6) yang memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur adalah variabel lingkungan kerja dimana hasil uji t memiliki nilai t_{hitung} tertinggi yaitu sebesar 7,286 dan nilai standar koefisien sebesar 0,904.
3. Tingkat hubungan atau koefisien korelasi R antara variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, Kepemimpinan, dan Kepribadian dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,780 atau tergolong ke dalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan tingkat pengaruh antara jenis variabel tersebut adalah sebesar 60,9% dan menunjukkan masih terdapat banyak 39,1% variabel bebas lainnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja, diluar dari penelitian ini.
4. Pada penelitian ini juga telah melalui uji asumsi klasik dan telah terbukti tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan normalitas data, sehingga telah layak untuk digunakan di dalam penelitian ini.

Saran-Saran

Sejalan dengan kesimpulan di atas maka dapat diajukan beberapa saran seperti berikut :

1. Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, Kepemimpinan, dan Kepribadian dapat selalu dilakukan dengan baik dan

- membuatnya menjadi sinergis melalui suatu pendekatan yang baik dan intensif dan dari unsur pimpinan kepada bawahannya.
2. Variabel kepribadian dalam hal ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar dari pada variabel bebas yang lainnya. hal yang dapat dilakukan adalah dengan selalu membentuk kepribadian, petunjuk untuk melakukan suatu pekerjaan.
 3. Hasil analisis regresi determinasi atau tingkat pengaruh antara jenis variabel menunjukkan bahwa masih terdapat sebanyak 39,1% variabel bebas yang lainnya diluar dari penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan membuka kesempatan bagi calon peneliti yang lainnya untuk melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan variabel yang lainnya, seperti; komunikasi, iklim organisasi, pengawasan, kesempatan, dan lain-lainnya.

Daftar Pustaka

- Alwisol. 2005. *Psikologi Kepribadian*, Penerbit Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Hamzah, 2000, *Analisis Kinerja Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai*, Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi. 2002. *Analisis beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan badan pengendalian dampak lingkungan daerah (Bapedalda) Kabupaten Kutai*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Rivai, Vietzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rohaini, *Analisa Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Berau*, Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhalindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*, Mandar Maju, Bandung.
- Suhartono, Hedi, 2003, *Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD AM Parikesit Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan
- Wursanto, IG. 2001. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan keduabelas, Kanisius, Jakarta.
- Yaqub. 1998. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, individu dan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kodya Malang*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.