

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Riska Yunita,¹ DB. Paranoan,² Gunthar Riady³

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Pegawai merupakan unsur sumber daya yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dari masing-masing pegawai dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja dapat dicapai.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Pegawai pada dasarnya merupakan unsur sumber daya yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian

¹ Alumni Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan efektif serta menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen sumber daya manusia.

Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009:53). Dimana tujuan-tujuan organisasi telah dirancang untuk bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien. Menurut Yuwono, dkk (2005:187), salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah karakteristik individu pegawai (*person characteristic*) yang terdiri dari 1) pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi.

Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai.

Secara signifikan kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan organisasi.

Upaya menciptakan kinerja melalui peningkatan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Kondisi yang belum ideal masih ada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dimana masih ada kendala lain di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur antara lain pegawai bekerja tidak maksimal disebabkan karena pengalaman dan tanggung jawabnya rendah serta masah kerjanya yang masih baru, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Dalam kaitannya dengan peningkatan

prestasi kerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, agar dapat memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat daerah dan instansi secara lebih profesional sesuai dengan tatanan organisasi.

Permasalahan yang ada pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan bahwa faktor karakteristik individu merupakan hal penting dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Artikel merupakan sebuah upaya untuk menjelaskan persoalan tersebut.

Karakteristik Individu

Robbins (2001:78) mengungkapkan karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerjanya dan menentukan prestasinya. Siagian (2008:87) menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Karakteristik individu seperti umur, tinggi dan berat badan, dan penampilan mengungkapkan hasil yang bertentangan. Tubuh yang terlalu tinggi dan terlalu berat dibandingkan rata-rata kelompok tentunya tidak menguntungkan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Akan tetapi banyak organisasi yang membutuhkan orang dengan fisik yang besar untuk menjamin kepatuhan pengikutnya (Gibson, 2000:336).

Oleh karena itu berdasarkan pendapat tersebut maka karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi.

1. Minat

Kecocokan ataupun kesesuaian seorang karyawan dalam pekerjaannya juga dipengaruhi oleh minat dari karyawan yang berbeda-beda. Namun ada pendapat yang menyatakan bahwa minat adalah kecenderungan karyawan terkonsentrasi dalam satuan pengalaman ataupun aktivitas tertentu dan memiliki kecenderungan.

Hal ini menunjukkan bahwa pola minat seseorang merupakan suatu faktor yang menentukan suatu faktor kesesuaian karyawan dalam pekerjaan, bila hal ini terasa cocok maka akan menambah kontribusi semangat untuk mengemban tugas-tugas atau pekerjaan yang diembannya.

2. Sikap

Menurut Gerungan (2001:150) mendefinisikan sikap atau attitude dalam pengertiannya dikelompokkan kedalam pengertian yang berbeda, yaitu sikap individu dan sikap sosial. Sikap individual adalah sikap yang dimiliki oleh seseorang yang dimiliki, saja dan berkenaan dengan objek – objek yang ada dalam perhatiannya, sedangkan sikap sosial adalah

dinyatakan oleh cara-cara kegiatan yang ada dan berulang-ulang terhadap objek sosial.

Dalam penelitian ini penulis menekankan pada sikap individual. Selanjutnya Winardi (2002:48) menyatakan bahwa sikap adalah determinasi perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi dan motivasi, sehingga memberikan landasan dan emosional dari hubungan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu organisasi.

Wexly dan Yuki (2001:426) menyatakan sikap adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapannya terhadap masa depan.

Kemudian dari beberapa analisis sikap meliputi gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jenis pekerjaan serta kesempatan promosi. Gerungan juga menyatakan bahwa sikap individual terdiri atas kesukaan dan ketidaksukaan pribadi atas pekerjaan, obyek-obyek, orang-orang, hewan dan sebagainya.

3. Kebutuhan

Bila diperhatikan oleh seksama alasan-alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah karena memiliki kebutuhan-kebutuhan untuk dipenuhi, menurut Gomes (2002:187) menyatakan bahwa kebutuhan yang terpenuhi bukan merupakan faktor motivasi perilaku, namun kebutuhan yang tidak terpenuhilah yang paling mempengaruhi perilaku seseorang.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian utama dari penelitian ini. Mangkunegara (2004:89) mengatakan prestasi tenaga kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wulandari (2001:99), prestasi kerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Penilaian dan Pengukuran Prestasi Kerja

Dalam hubungannya dengan prestasi kerja maka manajemen tidak akan pernah tahu tentang prestasi kerja pegawainya kalau tidak melakukan pengukuran dan penilaian, karena memang pegawai berprestasi atau tidak berprestasi tidak dapat diketahui tanpa ada unsur aktivitas menilai, baik secara sadar maupun tidak sadar. Prestasi (*Performance*) seseorang dapat diketahui lebih jelas apabila telah dilakukan evaluasi atau penilaian.

Penilaian prestasi kerja menurut Soeprihanto adalah : Suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan

pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan pekerja, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Soeprihanto, 2001:7)

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Martoyo (2004:337) menyatakan bahwa tujuan yang akan dicapai dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi para pegawai mana yang memerlukan pendidikan dan latihan;
2. Untuk menetapkan kenaikan gaji pegawai;
3. Berguna untuk mendapatkan kemungkinan mutasi pegawai;
4. Untuk menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi;
5. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan.

Analisis

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. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Hasil analisis kuantitatif dengan mempergunakan rumus regresi dengan alat bantu komputer program SPSS 17.0 nampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koef. Reg	t _{hitung}	Koefisien Korelasi Parsial (r)	Kesimpulan
X ₁	0,365	3,842	0,334	Signifikan
X ₂	0,197	2,463	0,256	Signifikan
X ₃	0,416	6,901	0,614	Signifikan
X ₄	0,209	3,667	0,240	Signifikan
Konstanta = 1,700 F Ratio = 15,583 R Square = 0,482 R ² Multiple R = 0,694 R				Signifikan
Probabilitas = 0,000				

Sumber: Lampiran (analisis statistik)

Berdasarkan perhitungan regresi seperti yang terlihat pada tabel 1 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,700 + 0,365 X_1 + 0,197 X_2 + 0,416 X_3 + 0,209 X_4$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari empat variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan maka akan mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "diduga kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 15,583 > F_{tabel} = 3,1239$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000$. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yang meliputi kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel X yaitu kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,482 atau 48,2 persen. Ini berarti variabel kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur 48,2 persen ditentukan oleh variabel kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 51,8 persen ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan korelasi antara kinerja pegawai terhadap variabel kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,694 yang menunjukkan variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Berdasarkan nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel 2 berikut maka dapat diketahui kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai setelah dibandingkan dengan nilai t_{tabel} berikut ini.

Tabel 2. Nilai t_{hitung} Masing-Masing Variabel

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Kinerja Pegawai
1. Kemampuan (X_1)	3,842 >	1,6679	Signifikan
2. Masa kerja (X_2)	2,463 >	1,6679	Signifikan
3. Pendidikan (X_3)	6,901 >	1,6679	Signifikan
4. Kebutuhan (X_4)	3,667 >	1,6679	Signifikan

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df) $N - k - 1 = 72 - 4 - 1 = 67$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6679.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,842 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6679 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya variabel Masa kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,463 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6679 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Adapun variabel Pendidikan (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 6,901 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6679 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya untuk variabel kebutuhan (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar 3,667 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6679 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kebutuhan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t , yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah variabel pendidikan (X_3), dengan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,639.

Pembahasan

Berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 15,583$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,1338$ pada taraf nyata 5 persen atau $P < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari : Kemampuan, masa kerja, pendidikan, dan kebutuhan sangat relevan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel-variabel tersebut yaitu 48,2 persen, berarti pengaruh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian adalah 51,8 persen.

Dengan demikian berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka kelima variabel tersebut tidak boleh berdiri sendiri-sendiri melainkan harus bersama-sama yang merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu sama lain artinya tidak boleh dipisahkan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Pengaruh variabel Kemampuan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,842 > t_{tabel} = 1,6679$ pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur akan mampu mendorong atau meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tersebut.

Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur mempunyai nilai positif karena semakin baik kemampuan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai merupakan sebuah variasi dampak dalam meningkatkan kinerja, karena kemampuan mengakibatkan perbedaan dari masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian prestasi akan lebih besar bagi individu yang memiliki kemampuan, dibandingkan pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel Kemampuan Pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 33,4 % yang dianggap signifikan. Hasil ini memiliki relevansi dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Martoyo (2000:216) dimana Kemampuan

Pegawai dalam organisasi yang akan berpengaruh pada upaya peningkatan prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Susiati (2001) dimana faktor Kemampuan Pegawai merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik di lingkungan organisasi pemerintah.

Menurut hasil pengamatan dan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kemampuan Pegawai sebagai salah satu unsur dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Masa kerja

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel Masa kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, karena nilai $t_{hitung} = 2,463 > t_{tabel} = 1,6679$ pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti variabel Masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dengan demikian jelas bahwa masa kerja yang dimiliki oleh pegawai pada intinya adalah berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil penelitian nampaknya pengalaman kerja pegawai sangat mendukung dalam mengembangkan tugas dalam mencapai visi serta misinya. Hal ini terbukti kontribusi pengalaman kerja sangat baik terhadap upaya-upaya dalam setiap melakukan dan menyelesaikan pekerjaan atau dengan kata lain Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki pegawai yang berpengalaman meskipun masa kerja dapat diketahui relatif masih baru 5-12 tahun, namun hasil kerjanya telah mampu mengembangkan keinginan kerja atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Terkait dengan hal tersebut di atas, terlihat bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan hampir rata-rata baik dan mampu memprioritaskan pekerjaan, melakukan hubungan kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan relatif sangat sedikit. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan masa kerja pegawai mampu mengatasi berbagai hambatan dalam tugas-tugasnyadan memperoleh hasil kerja yang cepat, tepat dan akurat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handayani (1998) bahwa seorang dianggap lebih berpengalaman bilamana pegawai tersebut memiliki masa kerja yang agak lama dan mampu mengatasi berbagai kendala dalam melaksanakan tugas dan akan memperoleh hasil kerja yang lebih cepat, tepat dan akurat sebagai suatu prestasi kerja.

Pendidikan

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, karena nilai $t_{hitung} = 6,901 > t_{tabel} = 1,6679$ pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan

Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai maka semakin bagus daya nalar dan logikanya, selain itu tentu wawasannya akan lebih luas dari pada orang yang berpendidikan rendah

Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Hasibuan (2001:69) menjelaskan bahwa : *“Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment”* dalam artian bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahman atas lingkungan secara menyeluruh.

Selanjutnya Notoatmodjo (1998:95) menjelaskan bahwa “Pendidikan adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini”. Maksud dari pengertian pendidikan ini bertujuan untuk meningkakan kemampuan atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam rangka peningkatan hasil kerja.

Kebutuhan

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel kebutuhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,667 > t_{tabel} = 1,6679$ pada taraf nyata 5. Ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Menurut Agus Mulyono (1999), mengatakan bahwa salah satu teknik untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhannya sebagai bentuk untuk memotivasi karyawan. Dengan memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan dapat terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan kinerjanya pun memuaskan.

Menurut hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai melalui pemberian tunjangan-tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, karena hal ini dirasakan langsung oleh pegawai yang bersangkutan. Pegawai merasa juga bahwa pimpinan mendorong pegawai di dalam menciptakan suatu cara yang baru sehubungan dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai.

Kesimpulan

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

1. Secara parsial dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji analisis secara parsial (uji t) terlihat bahwa :
 - a. Kemampuan Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 - b. Masa kerja Pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 - c. Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 - d. Kebutuhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Secara keseluruhan atau bersama-sama kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji F, yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar F tabel. Adapun besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah sebesar $R^2 = 48,2 \%$ sedangkan besarnya ketergantungan prestasi kerja pegawai terhadap faktor-faktor tersebut adalah sebesar 51,8%. Pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang erat antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Secara deskriptif keempat variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang dimasukkan dalam model penelitian ini, mempunyai nilai skor rata-rata di atas nilai 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel menunjang prestasi kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

Saran

Berdasarkan diskripsi variabel penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur agar dapat mempertahankan dan menjaga keseimbangan terhadap prestasi kerja para pegawai dimasa yang akan datang tanpa mengabaikan faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

2. Institusi Pemerintah daerah perlu memperhatikan lagi Institusi lain selain Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, karena keempat variabel tersebut baru mempengaruhi sebesar 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, contohnya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Gibson, James H. Donnelly. 2000. *Fundamentals of Management*, Business Publication. Inc.Texas.
- Mangkunegara A. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, edisi revisi, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jogjakarta.
- Robbins, Staphen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversion, Aplikasi*, Jilid I, Prehallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Suprihanto, John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Wexly dan Yuki. 2001. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia* terjemahan, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Winardi. 2002. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Citra Aditya Bakti, Bandung.