

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat

Epet Sari Lidya Rampan¹, DB. Paranoan², Achmad Djumlani³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini menggunakan alat analisis linier regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 62 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memberi pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel tersebut sangat berarti dan memperlihatkan hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi R square (R^2) sebesar 0,654 menunjukkan bahwa variabel (X_1) Kepemimpinan, (X_2) lingkungan kerja dan (X_3) Kompensasi dapat menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 65,40% sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat

Pendahuluan

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

¹Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

²Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, Menurut Jackson (2004: 81).

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini yaitu “ Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat ”.

Kerangka Dasar Teori

Menurut Friska (2004:1) Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.

Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Alex S.Nitisemito (1992:159), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik

yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2003:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut T. Hani Handoko (2005:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Aritonang (2005:2) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Selanjutnya menurut Slamet (2007: 261) Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

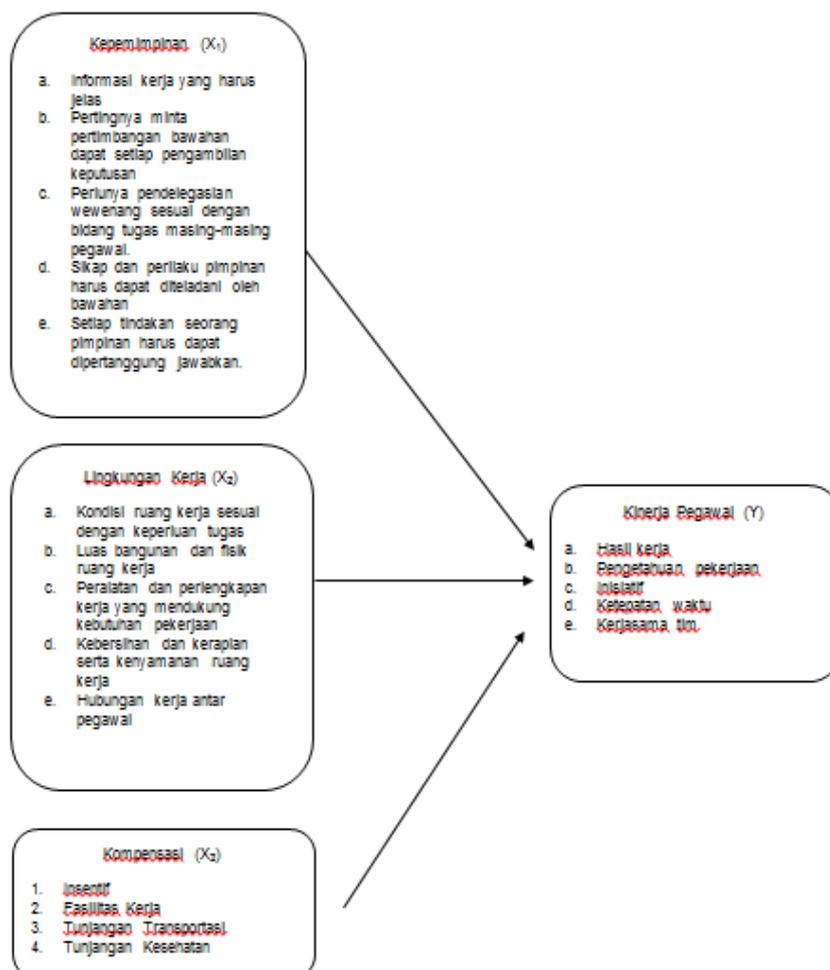
Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji.

Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah kerangka fikir penulis dalam melakukan penelitian yang didukung atau berdasarkan tinjauan teoritis (Literatur/buku) yang digunakan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat sebagai berikut :



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dimana analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan uji data.

Populasi

Menurut Arikunto (1997) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan menurut Sugiono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian tersebut di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 62 orang. Dari persamaan di atas dapat dioperasionalkan ke dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- b1 - b4 = Koefisien regresi
- a = Konstanta
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Kompensasi
- e = Standar error

.Analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.809 ^a	.654	.636	.46986	.654	36,604	3	58	.000	1,881
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

Sumber: Hasil Analisis SPSS 22

Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel tersebut sangat berarti dan memperlihatkan hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,809. Dengan demikian hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel (X₁) Kepemimpinan, (X₂) lingkungan kerja dan (X₃) Kompensasi, memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel dependen disimbolkan dengan Y yaitu kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Kutai Barat.

Secara parsial pengaruh masing-masing variabel bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Coefficiens Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,824	,580		-3,148	,003		
	X1	,521	,128	,379	4,067	,000	,687	1,455
	X2	,186	,117	,145	1,586	,118	,709	1,410
	X3	,810	,125	,526	6,476	,000	,903	1,107
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Hasil Analisis SPSS 22

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai berturut-turut adalah sebagai berikut: (X₁) kepemimpinan sebesar 0,521, (X₂) lingkungan kerja sebesar 0,186, (X₃) kompensasi besar 0,810.

Untuk menguji hipotesis pertama atau tingkat pengaruh faktor-faktor (X₁) Kepemimpinan, (X₂) lingkungan kerja dan (X₃) Kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,604 > 2,763$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis

pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau bersama-sama antara variabel (X1) Kepemimpinan, (X2) lingkungan kerja dan (X3) Kompensasi terhadap Y yaitu kinerja pegawai dapat diterima.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.244	3	8.081	36.604	.000 ^a
	Residual	12.805	58	.221		
	Total	37.048	61			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis SPSS 22

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut, pertama adalah variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Kampung Kabupaten Kutai Barat. Yang kedua, variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Kampung Kabupaten Kutai Barat. Dan terakhir variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Kampung Kabupaten Kutai Barat.

Saran-saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: pertama hendaknya indikator-indikator yang membentuk Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi dapat selalu terjaga dengan baik dan mendapatkan perhatian dari atasan dan dijalankan dengan baik. Kedua, variabel kompensasi perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena variabel ini berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Perlunya menjaga atau meningkatkan kesejahteraan pegawai, keamanan pekerjaannya, hubungan sosial yang harmonis di internal organisasi, memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan menempatkan pegawai yang sesuai kemampuan dengan bidang pekerjaannya. Ketiga, hasil penelitian ini memberikan kesempatan bagi calon peneliti lainnya untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan

menggunakan variabel yang lainnya, yang berupa: lingkungan kerja, pengembangan karier, kedisiplinan kerja, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Aritonang, R. "Kepuasan Pelanggan." Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta (2005).
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Friska. 2004. Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Repository jurnal* digilib.usu.ac.id/download/fe/manajemen-friska.pdf (diakses agustus 2012)
- Gitosudarmo, Indriyo, and I. Nyoman Sudita. "Perilaku Keorganisasian." BPFE, Yogyakarta (2000).
- Jackson, Mary E. "The future of interlending." *Interlending & Document Supply* 32.2 (2004)
- Lodge, Martin, and Derek Gill. "Toward a New Era of Administrative Reform? The Myth of Post-NPM in New Zealand." *Governance* 24.1 (2011)
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. Evaluasi kinerja SDM. Tiga Serangkai, 2005. Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan". Bandung: CV Mandar Maju
- _____. 2001." Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____.(2004)." Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat.2002. Tata Laksana Kantor. Bandung : Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. "Manajemen Personalial, edisi kedua." Penerbit Ghalia, Jakarta (1992).
- _____.(1992)." Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Robbin, Stephen P. (1998). Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhallindo.
- Soedarmayanti. 2003. *Good Governance* "Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien
- Siagian, Sondang P. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesepuluh. Jakarta, Bumi Akasara.
- Sukanto dan Indriyo Manajemen Produksi Yogyakarta, BPFE
- Slamet. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13.1 (2007)
- Hani Handoko. "T, 2005, Manajemen Edisi 2 Yogyakarta : BPFE
- _____. 2001." Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia.
- Widyatmini, Widyatmini, and Luqman Hakim. "Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas

kesehatan kota depok." Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis 13.2 (2011).

Wahyuddin, M. "Djumino. A. 2006." Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri.