

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

Eva Sri Handayani Pongtuluran¹, Djumadi², Bambang Irawan³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Metode penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan dianalisa secara kuantitatif. Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kebutuhan (X1.1), Keinginan (X1.2), Kerjasama (X1.3), Imbalan (X1.4), Insentif (X1.5), Harapan (X1.6), Suasana Kerja (X2.7) dan Lingkungan Tempat Kerja (X2.8) mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y), dimana ditunjukkan pada nilai R square sebesar 0,648 atau 64,8%. Selain itu, variabel bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja pegawai, dimana ditunjukkan pada nilai R² sebesar 0,805 atau 80,5%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebesar 80,5% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh tersebut signifikan, ditunjukkan F ratio sebesar 13,375, tingkat sig 0,000. Dengan demikian H1 diterima.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Imbalan.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah unsur yang paling menentukan diantara seluruh sumber daya dalam organisasi, sangat strategis dan paling penting. Sumber daya manusia memberi corak atau warna dalam perjalanan organisasi, baik sebagai seorang pegawai maupun yang masuk dalam jajaran manajemen atau pimpinan. Baik atau buruknya organisasi sangat tergantung pada baik atau buruknya kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Prestasi kerja menjadi faktor yang sangat penting karena dapat menggambarkan kinerja dari organisasi atau instansi tertentu. Konsep prestasi kerja perusahaan jasa sebenarnya tidak lepas dari konsep prestasi kerja perusahaan manufaktur, hanya saja perlu diperhatikan dasar yang menjadi karakteristik dari perusahaan jasa. Permintaan terhadap industri

¹ Alumni 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

jasa lebih bersifat universal mengingat konsumen berhadapan langsung dengan produsen dalam proses transfer manfaat jasa bagi konsumen.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dimana diantaranya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dengan pemberian motivasi yang tepat. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu suasana kerja seperti adanya penetapan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, adanya pembagian pekerjaan yang efisien, selain suasana kerja juga adanya lingkungan tempat kerja seperti tata ruang yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Juwono (1999) mengatakan bahwa ada faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi yang terdiri dari motivasi internal (kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan dan dorongan) dan motivasi eksternal (imbalan, harapan, insentif).

Penilaian prestasi kerja juga berlaku di lingkungan kerja Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, khusus yang menjadi fokus penelitian ini pada Bagian Umum dan Protokol Setkab Kutai Timur. Penilaian ini merupakan alat kendali agar setiap kegiatan pelaksanaan tugas pokok oleh setiap pegawai, selaras dengan tujuan yang ditetapkan dalam aturan organisasi. Manfaat dari penilaian prestasi kerja ini nantinya untuk menetapkan pengembangan karir atau promosi, menentukan training, menentukan standar penggajian, menentukan mutasi atau perpindahan pegawai, meningkatkan produktifitas dan tanggung jawab karyawan, meningkatkan motivasi pegawai, menghindari pilih kasih dan mengukur keberhasilan kepemimpinan seseorang.

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja sebagaimana yang telah ditargetkan oleh kantor ini tidak akan tercapai dengan baik jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemauan, motivasi dan semangat yang kuat. Pada saat ini Kantor Sekretariat Kabupaten (Setkab) Kutai Timur khususnya Bidang Umum dan Protokol Sekretariat Kutai Timur kadang menghadapi permasalahan pelayanan yang kadangkala belum optimal (sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan). Sebagaimana tugas pokok Bagian Umum yaitu mengelolah berkas pegawai, TK2D, dan tenaga magang, kemudian menerima surat masuk dan memberikan penomoran, menyusun rencana perjalanan dinas pegawai, dan mengirim berita via jaringan komunikasi. Sedangkan Bagian Protokol melaksanakan tugas kedinasan, pembawa acara dalam kegiatan resmi dan non resmi, mempersiapkan penyelenggaraan penerima tamu pemerintah daerah, menyiapkan tanda kenang-kenangan, souvenir, dan cinderamata.

Tugas-tugas tersebut kadang tidak terlaksana dengan baik, karena kasus-kasus tertentu. Contohnya adanya perjalanan dinas yang tiba-tiba tidak sesuai perencanaan sehingga pegawai pada bidang Umum tersebut terburu-buru dalam mempersiapkan perjalanan dinas tersebut, seperti pembuatan surat tugas, mengirim berita, dan lain sebagainya, permasalahan lainnya pada saat ada kegiatan resmi daerah masih ada pegawai yang belum

terbiasa sebagai pembawa acara sehingga terlihat grogi pada saat menjalankan tugasnya karena kurang meratanya kesempatan pelatihan kepada pegawai tersebut. Hal ini menyebabkan pegawai tidak maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kerangka Dasar Teori

Konsep Motivasi

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1992), motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Robbins (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Stoner (1978) ada beberapa teori tentang motivasi yang dikembangkan oleh para ahli yaitu teori motivasi menurut Taylor, Mayo, Maslow, dan James. Taylor dalam Stoner (1978) mengatakan bahwa untuk memotivasi para pegawai, para pimpinan harus memiliki sistem upah insentif dimana makin banyak mereka produksikan, makin banyak pula mereka memperoleh upah. Menurut Taylor, pegawai itu pada hakekatnya malas; hanya dengan janji finansial mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Tetapi hendaknya perlu diingat bahwa kejadian ini hanyalah sementara terutama bila efisiensi naik dan sifatnya hanyalah sementara terutama bila efisiensi naik dan banyak pegawai terputus hubungan kerjanya, tinggal akan mencari kelangsungan kerja.

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan di tempat kerja ini disebut juga dengan lingkungan organisasi, Gibson (1997) atau disebut juga sebagai faktor *higines* menurut teori dua faktor Herzberg. Menurut Nitisemito (2000), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, cahaya. Lingkungan di tempat kerja di sini mengarah pada suatu lingkungan manusia di dalam mana para karyawan perusahaan melakukan pekerjaan mereka. Terdapat beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan dan kegairahan kerja, yang terdiri dari penerangan ruang kerja, kebersihan tempat kerja, pertukaran udara yang sehat, musik, keamanan tempat kerja maupun lingkungan kerja dari kebisingan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dan besar sekali pengaruhnya para individu dalam sebuah organisasi, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan dan tugas yang harus dilakukan. Sehubungan dengan pengertian lingkungan kerja. Nitisemito juga

menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana kerja yang berhubungan dengan hubungan antara manusia dan suasana kerja dalam arti fisik yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya.

Lokasi penelitian ini adalah Kabupaten Kutai Timur pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan. Adapun pertimbangan penelitian dilakukan pada lokasi tersebut adalah 1) Prestasi Kerja Pegawai belum optimal karena faktor pendukungnya yaitu motivasi baik internal maupun eksternal masih belum optimal juga, 2) Prestasi Kerja Pegawai belum optimal juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kadangkala kurang kondusif dan belum sesuai dengan syarat lingkungan kerja yang baik.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Setkab Kutai Timur dengan jumlah 189 karyawan yang terdiri dari pimpinan sampai dengan pegawai yang mempunyai jabatan terendah. Karena populasi banyak maka dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono 2001) sebagai berikut:

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%.

Dengan Rumus Slovin tersebut, diperoleh sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{189}{1 + \frac{189(0.1)^2}{189}} \\
 &= \frac{189}{2,89} \\
 &= 65
 \end{aligned}$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 orang.

Teknik Pengukuran Data dalam operasionalisasi variabel penelitian diukur oleh instrumen

pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2006), adalah sebagai berikut :“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Skala dimulai dari angka 1 sampai dengan 5, yang menunjukkan tingkat sikap dan pendapat responden.

Teknik Analisis Data dalam usaha menyelesaikan permasalahan yang telah di kemukakan, maka data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji Validitas dan Reliabilitas. Persamaan Regresi Linear Berganda, serta Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

1.Motivasi Internal (X1)

a. Kebutuhan (X1.1)

Tabel 4.1
Validitas Indikator Kebutuhan (X1.1)

Indikator	Factor Loading	Communalities	Keterangan
X1.1.1	0,810	0,760	Valid
X1.1.2	0,855	0,755	Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, maka seluruh item pertanyaan untuk variabel Kebutuhan dapat dipertahankan untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dari hasil uji validitas dengan korelasi *product moment (Korelasi Pearson)* terlihat bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi product moment/ korelasi Pearson (r) dengan total skor lebih besar atau diatas r table (dimana r table yang digunakan yaitu 0,294 dan sample sebanyak 65 orang dengan alpha=0,05). Korelasi dimaksudkan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 variabel atau lebih, sehingga dapat dikatakan bahwa dari seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan terpadu satu dengan yang lain.

Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk pertanyaan-pertanyaan yang diberikan terhadap responden, masing-masing variable sebagai berikut :

Tabel 4.2
HASIL UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	R-Alpha	Keputusan
1.	Kebutuhan	0,510	Reliabel
2.	Keinginan	0,519	Reliabel
3.	Kerjasama	0,522	Reliabel
4.	Imbalan	0,484	Reliabel
5.	Insentif	0,475	Reliabel
6.	Harapan	0,509	Reliabel
7.	Suasana Kerja	0,567	Reliabel
8.	Lingkungan Tempat Kerja	0,495	Reliabel

Sumber : Data Diolah, Tahun 2014

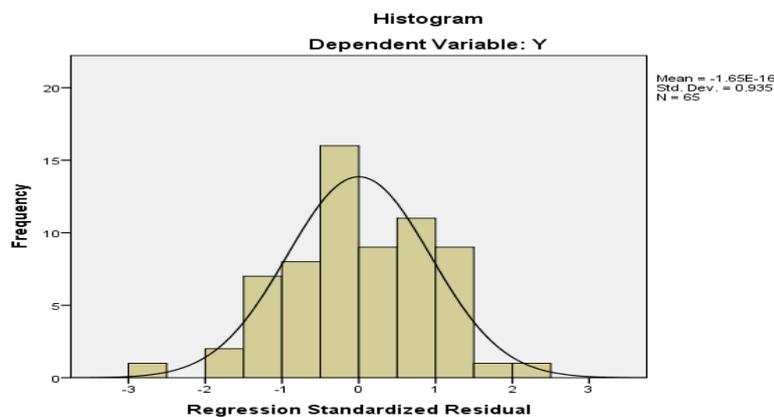
Sedangkan nilai Cronbach's Alpha untuk instrument secara keseluruhan diperoleh sebesar 0,5259 dimana nilainya positif dan lebih besar dari r table 0,4675. Sehingga dapat dikatakan reliable dan hal ini menunjukkan adanya konsistensi (jawaban yang diberikan oleh seorang responden atas kuisisioner yang diberikan, akan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu).

Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

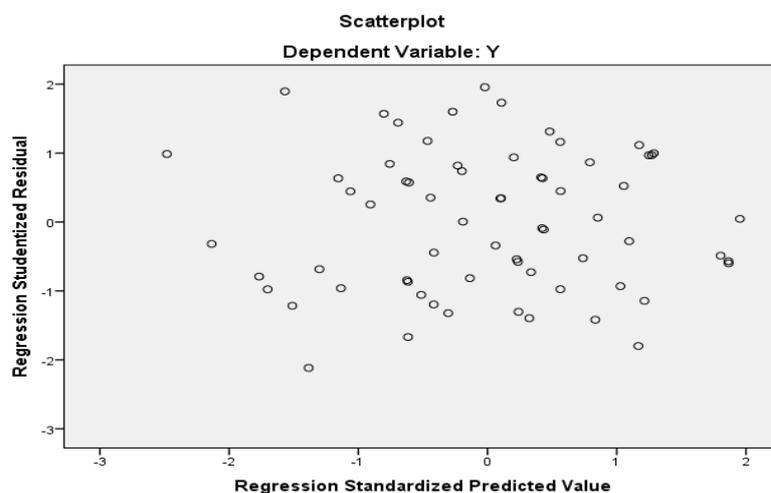
a. Pengujian Asumsi Kenormalan

Menguji apakah model regresi, variable tak bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika variable tak bebasnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dari histogram yang disajikan dari output SPSS versi 22, terlihat bahwa data prestasi kerja pegawai telah mendekati normal (dapat dilihat pada gambar di bawah ini):



b. Pengujian Asumsi Bebas Heteroskedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah dibakukan. Bila titiknya menyebar secara tidak berpola (acak) maka tidak terdapat heteroskedastisitas, tapi bila titiknya membentuk pola maka telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dari grafik scatterplot pada lampiran 16, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



c. Pengujian Asumsi Autokorelasi

Dari penghitungan dengan SPSS versi 22 dihasilkan statistic Durbin Watson sebesar 1,639 (pada tabel model summary). Hal ini menandakan tidak adanya autokorelasi antar variabel.

d. Pengujian ada tidaknya Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF di bawah 10.

e. Model Regresi Berganda

Hasil pengolahan data penelitian atas analisis Prestasi Kerja Pegawai di Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur (Y) dapat dilihat pada tabel 4.19:

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung}	Probabilitas (Sig)	Kesimpulan
X1.1	0,505	2,278	0,026	S
X1.2	0,634	2,627	0,011	S
X1.3	0,805	2,720	0,009	SS
X1.4	1,746	4,971	0,000	SS
X1.5	0,836	3,722	0,000	SS
X1.6	0,580	2,576	0,013	S
X2.7	0,492	2,569	0,013	S
X2.8	0,647	2,639	0,011	S
Konstanta = - 13,104			F Ratio = 13,375	
R square = 0,648			Probabilitas = 0,000	
Multiple R = 0,805				

Sumber : Data Diolah, Tahun 2014

Keterangan : SS = sangat signifikan

S = signifikan

TS = tidak signifikan

Sesuai hasil perhitungan regresi seperti yang terlihat pada tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -26,751 + 0,505 X1.1 + 0,634 X1.2 + 0,805 X1.3 + 1,746 X1.4 + 0,836 X1.5 + 0,580 X1.6 + 0,492 X2.7 + 0,647 X2.8$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Pegawai

X1.1 = Kebutuhan

X1.2 = Keinginan

X1.3 = Kerjasama

X1.4 = Imbalan

X1.5 = Insentif

X1.6 = Harapan

X2.7 = Suasana Kerja

X2.8 = Lingkungan Tempat Kerja

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat dilihat bahwa 8 variabel independent (X) semuanya bernilai positif (+) dan mempunyai hubungan searah dengan variable dependen (Y). Pengertiannya adalah jika variable X1.1(Kebutuhan), X1.2 (Keinginan), X1.3(Tingkat Kerjasama), X1.4 (Imbalan), X1.5(Insentif), X1.6(Harapan), X2.7(Suasana Kerja), X2.8(Lingkungan Tempat Kerja) dinaikkan, akan mengakibatkan

meningkatnya Prestasi Kerja *Pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Setkab Kutim (Y)*, dan sebaliknya. Untuk lebih jelasnya, dipaparkan koefisien masing-masing variabel sebagai berikut: Nilai konstanta menunjukkan besarnya Prestasi Kerja Pegawai (Y) apabila Kebutuhan (X1.1), Keinginan (X1.2), Kerjasama (X1.3), Imbalan (X1.4), Insentif (X1.5), Tempat Kerja (X1.6), Suasana Kerja (X2.7) dan Lingkungan Tempat Kerja (X2.8) sebesar nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai akan bernilai -26,751. Ini berarti bila para Pegawai tidak didukung oleh ke-8 variabel bebas tersebut, maka para pegawai tidak akan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bekerja.

Koefisien regresi Kebutuhan (X1.1) sebesar 0,505 berarti bahwa jika terjadi perubahan ke arah positif atau peningkatan dari kebutuhan maka Prestasi Kerja Pegawai akan berubah secara positif pula. Begitu pula sebaliknya, jika terjadi perubahan ke arah negative maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan berubah secara negative atau menurun. Nilai 0,505 berarti bahwa jika terjadi perubahan pada Kebutuhan sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja pegawai akan berubah sebesar 0,505 artinya apabila tingkat Kebutuhan Pegawai yang dalam penelitian ini adalah: gaji yang layak memenuhi tingkat kebutuhan hidup dan fasilitas di tempat kerja disesuaikan dengan kebutuhan kerja, meningkat maka Prestasi Kerja (Y) akan naik, begitu pula apabila Kebutuhan menurun maka Prestasi Kerja pegawai juga akan turun, dengan asumsi X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X2.7, dan X2.8 tetap.

f. Validitas Model

Dari model persamaan regresi yang telah diperoleh, pada lampiran 12 diperoleh nilai koefisien regresi (R) secara menyeluruh sebesar 0,805 atau 80,5% yang artinya hubungan antara Tingkat Variabel X variabel bebas dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat adalah positif dan sangat kuat. Ini berarti apabila pihak pemerintah lebih memperhatikan ke-8 variabel diatas, maka Prestasi Kerja Pegawai akan semakin baik/tinggi.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,648. Ini berarti sebesar 64,8% proporsi keragaman Prestasi Kerja Pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel X, sedangkan 34,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar delapan variabel bebas tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi, berdasarkan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kebutuhan (X1.1), Keinginan (X1.2), Kerjasama (X1.3), Imbalan (X1.4), Insentif (X1.5), Harapan (X1.6), Suasana Kerja (X2.7) dan Lingkungan Tempat Kerja (X2.8) mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada *Bagian Umum dan Protokol Setkab Kutim (Y)*.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel , maka dapat diketahui kebermaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel terhadap Prestasi Kerja Pegawai setelah dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut:

Tabel 4.4
Perbandingan Hasil Uji t (t_{hitung}) dengan t_{tabel}

No.	Variabel	t_{hitung}	Probabilitas	Keterangan
1.	Kebutuhan (X1)	2,278	0,026	S
2.	Keinginan (X2)	2,627	0,011	S
3.	Kerjasama (X3)	2,720	0,009	SS
4.	Imbalan (X4)	4,971	0,000	SS
5.	Insentif (X5)	3,722	0,000	SS
6.	Harapan (X6)	2,576	0,013	S
7.	Suasana Kerja (X7)	2,569	0,013	S
8.	Lingkungan Tempat Kerja (X8)	2,639	0,011	S

Sumber: Data Penelitian, Tahun 2014

Berdasarkan nilai-nilai pada tabel dapat dinyatakan bahwa *variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah X1.4 (Imbalan)* dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 1,746 dan *t hitung tertinggi 4,971, signifikan terkecil 0,000.* Hal ini menunjukkan bahwa Imbalan merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja seorang pegawai. Semakin tinggi Imbalan, semakin sejahtera tingkat kehidupan pegawai dan keluarganya, dan ini akan mempengaruhi para pegawai untuk semakin baik dalam bekerja.

b. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Menyeluruh (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan batuan program SPSS, Nilai F ratio yang diperoleh adalah 13,375 dengan signifikansi 0.000, sehingga dapat disimpulkan H_a dapat diterima pada tingkat signifikan 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Kesimpulan

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kebutuhan, Keinginan, Kerjasama, Imbalan, Insentif, Harapan, Suasana Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y). Selain itu, variabel bebas (X) berdasarkan uji t mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja pegawai. Pengaruh tersebut signifikan yang ditunjukkan oleh F ratio. Kemudian pengaruh variabel-variabel bebas yaitu kebutuhan, Keinginan, Kerjasama, Imbalan, Insentif, Harapan, Suasana Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi

Kerja Pegawai secara parsial dapat dilihat dari masing-masing nilai t hitungnya. Diantara variabel-variabel X1.1-X2.8 di atas, variabel Imbalan (X1.4) dominan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,826 (91,3%) dan nilai t hitung sebesar 5,317. Dan terakhir bahwa berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel bebas yang diperoleh, secara keseluruhan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) semuanya menunjukkan nilai yang positif (signifikan), namun *Imbalan* yang paling besar pengaruhnya, setelah itu Insentif. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Kantor Bagian Umum dan Protokol Setkab Kutim menilai dengan imbalan yang lebih bagus, para pegawai akan dapat lebih menunjukkan Prestasi Kerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan membantu Kantor Bagian Umum dan Protokol Setkab Kutim dalam mencapai tujuan organisasinya. Selain itu dengan insentif yang bagus tentunya juga akan sangat berpengaruh positif bagi para pegawai dalam bekerja.

Saran-saran

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung terbesar dan tingkat signifikan terkecil adalah imbalan jadi disarankan bagi pihak pimpinan Kantor Bagian Umum dan Protokol Setkab Kutim, hendaknya memperhatikan variabel *Imbalan*, karena merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Untuk itu perlu mendapat perhatian khusus terhadap pengelolaan Imbalan agar dapat meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai dan keluarganya, sehingga dapat mempengaruhi semakin baiknya prestasi kerja mereka.

Nilai t hitung terkecil adalah lingkungan tempat kerja hal ini perlu mendapat perhatian lebih dari pihak Pimpinan bahkan seluruh pegawai pada Bagian Umum dan Protokol mengapa lingkungan tempat kerja itu nilainya kecil dalam peningkatan prestasi kerja pegawai. Padahal dengan lingkungan kerja yang semakin baik, bersih, sehat, maka prestasi kerja pegawai justru akan lebih meningkat. Namun demikian tidak melupakan variabel lainnya yang juga berpengaruh baik pengaruh besar ataupun kecil terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Algifahri. 2000. *Analisis regresi teori, kasus dan solusi Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Cikmat, Paul. 1999. *Human Resources Management (Perencanaan, Analisis, Kinerja, Penghargaan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Davis, Keith. 1972. *Human Behavior Atwork Organizational Behavior*. Fifth Edition. New Delhi: Me Graw Hill Publishing Ld.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi :Pedoman Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yakarta: Penerbit Liberty, Yogyakarta.

- Husaini Usman & R Pumomo Setiadi. 2000. *Pengantar Statistika*. Jakarta Binarupa Aksara.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP.
- Manullang, Mangkunegara. 2000. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mohammad Irfan. 2000. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia Jombang*". (KTU) Program Pascasarjana UNIBRA W tak diterbitkan, Pascasarjana UNIBRAW.
- Mukzam, M. Judi. 2000. "*Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan*". Tesis Pascasarjana UNIBRA W tak diterbitkan, Pascasarjana UNIBRA W.
- Nares K. Malhotra. 1999. *Marketing Research: An applied Orientation*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Nitisemito, S., 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.B. 2003. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education Company.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS, Statistik Parametri*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Srihartati, Endang. 2005. "*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengawas Kabupaten (Bawaskab) Pasir*". Tesis Pascasarjana UNMUL Tak dipublikasikan, Pascasarjana UNMUL.
- Stoner, JAF. 1978. *Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis* Bandung : Alfabeta.
- Suharsini Arikunto. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.