

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur

Nur Rachim,¹ Hj. Aji Ratna Kusuma,² H. Sutadji, M³

Abstract

The main issue raised in this study is wheter or not individual characteristics and education & training could together and partially have significant effect on the performance of employees in the Finance Department Secretariat of the East Kutai Regency and among these varaiabel, which variables are the dominant influence on the performance of employees in the Finance Department Secretariat of the East Kutai Regency.

Keywords : Individual Characteristic, Performance of Employees

Abstrak

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yakni permasalahan apakah karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dan diantara variabel tersebut, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Prestasi Pegawai

Pengelolaan sumber daya pegawai yang baik oleh organisasi akan memberikan dampak yang positif bagi pengembangan organisasi. Sebaliknya bila penanganannya tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidakefisienan kegiatan yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif di dalam organisasi. Untuk itu, peningkatan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan peningkatan potensi pegawai itu sendiri melalui pendidikan dan latihan (diklat).

Upaya pengembangan potensi Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat membuat pegawai memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja secara produktif, trampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja pegawai.

Organisasi diharapkan mampu menyediakan dan membentuk tenaga kerja yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut keterampilan kerja yang tinggi. Pegawai

¹ Mahasiswa 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.

perlu diberi pelatihan agar pegawai dapat menguasai bidang pekerjaan mereka dengan baik yang pada akhirnya pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Pelatihan merupakan cara yang sering digunakan untuk meningkatkan kompetensi yang diikuti adanya timbal balik yang dapat menumbuhkan kemampuan. Kemampuan tersebut ditempatkan pada tempat yang tepat dan diikuti dengan adanya kesempatan-kesempatan untuk mendukungnya sehingga kemampuan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Sehubungan dengan itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapatkan perhatian karena untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, perlu memobilisir segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia. Usaha-usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia ini menuntut keterlibatan seluruh organisasi sehingga setiap orang dapat merasakan pentingnya peningkatan prestasi kerja pegawai yang kemudian diikuti peran serta didalamnya. Peningkatan prestasi bukan sekedar basa basi tetapi harus ditanggapi oleh tindakan yang serius, karena prestasi kerja pegawai merupakan alat ukur dari keberhasilan kerja pegawai.

Pegawai pada hakekatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri dalam proses mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spiritual yang mempunyai kaitan erat dengan prestasi kerja pegawai.

Hal ini berarti tugas yang harus diemban oleh pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur semakin berat dan kompleks, karena tidak hanya bagaimana menyediakan sarana-prasarana dan memberi kebutuhan finansial bagi pegawai, tetapi lebih dari itu, bagaimana memotivasi, merencanakan, dan mengelola pegawainya dalam melaksanakan tugas pengajaran yang dapat memberi dampak pada peningkatan pengembangan karier dan kinerja pegawai itu sendiri secara simultan.

Terdapat empat kelompok orang dalam suatu organisasi yang berkepentingan dan terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karier para pegawai, yaitu; (1) para level pimpinan, yang mengelola SDM, dan (2) para pegawai yang bersangkutan. Peran dasar kegiatan para pimpinan yang mengelola SDM (personalia) dalam organisasi untuk dapat memastikan bahwa minat jangka panjang pegawai didorong perkembangan dan keinginan merealisasikan potensinya secara penuh sehingga prestasi dapat dicapai.

Banyak faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja antara lain adalah faktor kemampuan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kondisi fisik pekerjaan. Faktor kemampuan memiliki indikasi paling kuat dengan prestasi kerja pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur berdasarkan pengamatan penulis yang secara umum penilaian prestasi kerja perawat cukup baik namun dari berbagai faktor yang dinilai maka

kemampuan di bidang pelayanan dan pengelolaan keuangan memiliki indikasi paling rendah dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang dinilai, sehingga dibutuhkan pelatihan dalam rangka memperbaiki kemampuan khususnya kemampuan dalam peneglolaan keuangan.

Prestasi kerja tidak hanya ditunjukkan melalui kemampuan, namun juga motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Motivasi eksternal berupa gaji, insentif, fasilitas, dan lain-lain pada dasarnya sudah cukup dipenuhi oleh pihak instansi. Selain motivasi eksternal yang harus dipenuhi, motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu menimbulkan kepuasan bagi orang tersebut dalam bekerja. Faktor-faktor yang ada dalam motivasi internal antara lain adanya pengakuan, diberikan tanggung jawab dan kebebasan dalam bekerja sesuai standar operasional. Faktor-faktor ini terdapat dalam muatan pekerjaan yang dikenal dengan nama karakteristik individu yang terdiri dari identitas tugas, keragaman ketrampilan, signifikansi tugas. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya maka pegawai tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuni tugasnya dan konsentrasi dalam bekerja, bertanggungjawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dengan kualitas yang tinggi dan dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam organisasi. Namun pada kenyataannya tidak semua faktor-faktor yang ada dalam muatan pekerjaan ini dimiliki oleh pegawai seperti kemampuan dalam bidang tugasnya, kurangnya informasi atau umpan balik yang diperoleh pegawai dari hasil pekerjaannya dari atasan, dan rekan kerja, serta kurangnya kesadaran dan pemahaman betapa penting dan berarti tugasnya dalam memberikan pelayanan. Hal ini memberi dampak terhadap prestasi kerjanya, karena pegawai terlihat kurang mampu dan kurang percaya diri terhadap kemampuan dalam melakukan kegiatan yang dibebankannya. Hal lain yang terlihat adalah kurangnya mendapatkan informasi (umpan balik) tentang hasil pekerjaannya baik dari atasan, maupun rekan kerja, sehingga tidak dapat melakukan perbaikan apabila ada kekurangan terhadap hasil kerjanya sehingga ia dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Korelasi Karakteristik Individu dan Pendidikan Latihan Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Thoha, 2008).

Adapun menurut Rivai (2006) bahwa "Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki

seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Adapun Sujak (2000) memberikan pengertian bahwa: Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhan nilai sikap dan minat. Dan perbedaan-perbedaan ini dibawa kedalam dunia kerja sehingga motivasi tiap individu juga bervariasi. Dan pendapat lainnya menjelaskan pendapat lebih rinci bahwa karakteristik individu antara lain terdiri dari umur, masa kerja, motif berprestasi dan pendidikan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diinterpretasikan bahwa karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam taanan organisasi, kedalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi.

Untuk menciptakan pegawai yang terampil dan menguasai bidangnya maka perlu adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, sehingga bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai tugas yang menjadi tanggung jawabnya, supaya lebih terampil dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk dapat menjalankan semua itu maka perlu adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai, guna kelancaran dari kegiatan operasional organisasi.

Dalam rangka mempertinggi mutu para pegawai, baik pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam pendidikan dan pelatihan. Menurut Wursanto (2001), bahwa latihan atau training adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sedangkan menurut Soeprihanto (2001), bahwa latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan keterampilan operasional. Menurut Wursanto (2001) Adapun tujuan dari diklat adalah:

- a) Menambah pengetahuan pegawai.
- b) Menambah keterampilan pegawai.
- c) Mengubah dan membentuk sikap pegawai (etos kerjanya).
- d) Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- e) Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai.
- f) Mempermudah pengawasan terhadap pegawai, dan
- g) Mempertinggi stabilitas pegawai.

Karakteristik Individu serta pendidikan dan latihan sangat berhubungan terhadap prestasi kinerja pegawai. Karena dari karakteristik individu kita dapat melihat bagaimana minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif untuk berprestasi dari pegawai sedangkan dari pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan. Definisi prestasi kerja (*performance*) diterjemahkan menjadi Kinerja, juga berarti prestasi, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja (LAN, 2002). Berdasarkan hal tersebut maka prestasi kerja juga bisa diartikan sebagai kinerja. Selanjutnya prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Atau dengan kata lain, prestasi kerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, Panggabean (2002). Sedangkan pakar lain mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan, Siagian (2002). Sementara Mangkunegara (2002) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan melalui suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode eksplanatif karena penulis menyoroti hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan jenis penelitian eksplanatifnya adalah dengan metode survey yaitu mencari keterangan secara faktual yang oleh Nazir (2001) dikatakan metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Untuk analisis data digunakan model analisis regresi berganda (*Analysis Multiple Regression*). Dengan formulasi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Karakteristik Individu

X₂ : Pelatihan

Rumus tersebut di atas dioperasionalkan melalui program SPSS for Windows versi 20.0.

Uji Analisis Data

Untuk melakukan analisis data, yang pertama dilakukan adalah pengumpulan data hasil kuisioner. 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. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai seperti pada tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Model Summary(b)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Curbin-Watson
1	,556 ^a	,324	,307	,28082	,324	14,858	2	62	,000	2,242

a. Predictors: (Constant), D Klat, Karakteristik Individu
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel tersebut di atas, diperoleh angka-angka hasil perhitungan, maka dapat diketahui pengaruh variabel karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, sebesar R = 0,556 mendekati nilai 1 dengan koefisien deteminasi sebesar 0,324 atau 32,4 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 32,4 % sedangkan sisanya 67,6 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,28082. Selanjutnya dapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 2,242.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "diduga secara bersama-sama ada pengaruh yang positif antara variabel karakteristik individu (X₁) dan pendidikan dan pelatihan (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) pada Bagian Keuangan 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 = 14,858 > F tabel = 3,9886) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai P = 0,00. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas karakteristik individu (X₁) dan pendidikan dan pelatihan (X₂) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil uji F dan nilai Probabilitas sebesar $0,000 < 0,005$, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yaitu karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, 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 independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel 2 berikut, maka dapat diketahui kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel terhadap prestasi kerja pegawai setelah dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Uji t Masing-Masing Variabel

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,013	,366		5,500	,000
Karakteristik Individu	,219	,095	,195	2,305	,001
Diklat	,311	,103	,239	3,019	,000

a Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,005), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df) $df = N - k - 1 = 65 - 2 - 1 = 62$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6698. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,305 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6698 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,019 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar

1,6698 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Keuangan 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 prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah variabel pendidikan dan pelatihan (X_2), dimana variabel ini memiliki nilai t_{hitung} terbesar dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,239.

Korelasi dan Pengaruh Karakteristik Individu dan Pendidikan Latihan Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur)

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu, dan pendidikan & pelatihan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 14,858 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti yang terlihat pada tabel 5.3. di atas, yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 2,303 + 219 X_1 + 0,311 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan berpengaruh terhadap perubahan Y (prestasi kerja pegawai). Dampak hubungan atau pengaruh perubahan X_1 dan X_2 masing-masing variabel yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,556 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan variabel karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan sebesar 55,6%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,324 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan sebesar 32,4% dan selebihnya 67,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai tidak terbatas pada variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel

lain yang secara bersama-sama dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Agar prestasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik, maka hendaknya pimpinan organisasi dalam hal ini Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tetap memperhatikan variabel tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.

Selanjutnya uji parsial atau uji sendiri-sendiri yang dikenal dengan uji *t* yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu karakteristik individu (X_1) dan pendidikan & pelatihan (X_4) terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu (X_1) menunjukkan pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atau pendapat Arief Subyantoro (2009:11-19), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (ability), nilai, sikap (attitude) dan minat (interest) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Etzioni dalam Syamsir (2012 : 70) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa Variabel karakteristik individu secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Penelitian dan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Keadaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi

- 2) Pendidikan dan pelatihan (X_2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) prestasi

kerja pegawai pada Bagian Penelitian dan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, akan memacu pegawai untuk melakukan pekerjaan penuh dedikasi, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atau pendapat Edwin dalam Hasibuan (2011) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Menurut Husnan (2007) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan organisasi.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sara (2005) yang memperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan Khalid et.al (2011) yang mendapatkan hasil bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja.

Dari kedua variabel bebas (dependen) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah variabel pendidikan dan pelatihan. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 3,019 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

Kesimpulan

1. Bahwa variabel Karakteristik Individu dan variabel Pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($14,858 > 3,9886$).
2. Secara parsial kedua variabel tersebut (Karakteristik Individu dan Pendidikan dan pelatihan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. Namun variabel X_2 (pendidikan dan pelatihan) memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,019 lebih besar dibanding nilai t_{hitung} variabel X_1 (karakteristik individu) sebesar 2,305.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,556$, angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel Karakteristik Individu dan variabel Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja

pegawai Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dikuatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,324 yang berarti prestasi kerja diterangkan oleh variabel Karakteristik Individu dan Pendidikan dan pelatihan sebesar 32,4 % dan sisanya sebesar 67,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang prestasi kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. Sebaiknya Instansi mempertahankan variabel tersebut bahkan lebih meningkatkannya melalui memberi perhatian, dorongan atau memotivasi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat mengubah variabel independen karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan atau menambahkannya dengan variabel yang lain yang masih membahas tentang kinerja pegawai daerah, agar dapat melihat hasil apakah variabel lain selain karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti menambah jumlah responden agar hasil penelitian ini lebih dapat memberikan gambaran tentang pengaruh karakteristik individu dan pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai.
4. Instansi perlu memberi perhatian kepada pegawai untuk peningkatan keterampilan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan serta mengupayakan perbaikan kesejahteraan pegawai, sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga prestasi dapat dicapai dengan baik.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2001. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratisto, Arif. 2004. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputind.

- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Soeprihanto. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasi*, edisi Ketiga, Cetakan ke enam. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto, IG. 2001. *Administrasi Kepegawaian II*. Yogyakarta: Kanisius.