

**ANALISIS VARIABEL YANG  
BERPENGARUH TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PENELITIAN  
DAN PENGEMBANGAN  
PROPINSI KALIMANTAN TIMUR**

**AMIRULLAH**

**Mahasiswa Program Pascasarjana  
Magister Ilmu Administrasi Negara  
Universitas Mulawarman**

**ABSTRACT**

**AMIRULLAH,** Analyse Variable Which Have An Effect On To labour capacity of Civil Servan Body of Research And Development East Kalimantan Province, below tuition of under tuition Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si, dan Bapak Drs. Suarta Djaya, M.Si.

Problems Formulated from this writing is motivate job, leadership, environment work and the compensation together have influence which significant to labour capacity of officer of Civil Servan Body of Research And Development East Kalimantan Province. and variable owning dominant influence to labour capacity of officer of Civil Servan Body of Research And Development East Kalimantan Province.

Result of research show variables having an effect on to labour capacity of officer of Civil Servan Body of Research And Development East Kalimantan Province, covering motivation work ( $X_1$ ), leadership ( $X_2$ ), environment work ( $X_3$ ), and compensation ( $X_4$ ) equal to  $R = 0,645$  coming near value 1 with coefficient deteminant of equal to 0,416 or 41,6 %. Its meaning is independent variable explain change of variable dependen is 41,6 % while the rest 58,4 % explained by other; dissimilar variable is which is not proposed in this research. Hereinafter from result of calculation  $F_{\text{calculate}}$  obtained by value of equal to 16,178 while  $F_{\text{table}}$  of equal to 3,0912 at significant = 0,05 hence earn in knowing that  $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$ . matter of this means  $H_0$  in refusing and  $H_a$  in accepted, its meaning there are influence which significant of between variable

independent (motivate job, leadership, environment work and compensation) to variable dependent (labour capacity of officer) Civil Servan Body of Research And Development East Kalimantan Province.

Hereinafter test parsial indicate that from fourth of the free variable that is : motivate job, leadership, environment work and the compensation only the variable motivate job do not have an effect on in signifikan to variable (Y) labour capacity work officer of Research And Development East Kalimantan Province. As for variable having an effect on dominant to labour capacity of officer Research And Development East Kalimantan Province is environmental variable work. This result proved from highest value t that is 6,914 compared to with other variable.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Pembangunan yang dilaksanakan pemerintah bersama-sama dengan rakyat Indonesia bertujuan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur sebagaimana yang diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. salah satu faktor yang sangat menunjang atau menentukan adalah manusia itu sendiri, terutama aparatur pemerintah dari tingkat pusat sampai di tingkat daerah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 31, kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat merupakan unsur aparatur pemerintahan dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehingga dalam melaksanakan tugas sebagai seorang PNS dapat memusatkan perhatian dan pikiran serta mengalihkan segala daya upaya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Berkaitan dengan keberadaan Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur yang merupakan salah satu institusi yang salah satu tugas pokoknya melakukan kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan kebijakan. Tentunya masalah

sumber daya aparatur perlu kiranya dirancang (*design*) dan direncanakan (*planning*) secara baik dan berkesinambungan guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dari Institusi tersebut.

Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan, mengingat kemajuan pembangunan nasional selalu bertumpu pada pembangunan manusia, sehingga faktor pendidikan yang merupakan sarana pembaharuan pembangunan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur telah berusaha secara maksimal didalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai fungsi yang melekat. Namun dirasakan masih sangat perlu untuk ditingkatkan sumber daya yang ada khususnya sumber daya manusianya.

Gambaran tentang prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur dapat dikatakan masih rendah. Indikasi ini terlihat dari kehadiran pegawai sangat kurang, banyak pegawai yang belum memahami sepenuhnya tugas dan kewajibannya sehingga hasil yang diharapkan belum maksimal. Selain itu terlihat masih banyak pegawai yang keluar dari kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi dengan mengabaikan tugas-tugasnya sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Belum dilaksanakannya secara tegas sanksi/teguran dari pimpinan yang menjadikan pengawasan intern terhadap pegawai rendah.

Faktor - faktor manajemen mencakup berbagai sumber, baik sumber daya manusia maupun non-manusia. Sumber daya manusia antara lain, motivasi, perilaku, kepemimpinan, kepribadian, kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya. Sedangkan faktor eksternal makro seperti faktor ekonomi, politik, teknologi, sosial budaya dan lainnya sedangkan non-manusia seperti biaya dan anggaran, sarana dan prasarana dan sebagainya. Diantara faktor - faktor tersebut, manusialah merupakan faktor yang utama sehingga pada penelitian ini ditujukan untuk menganalisis sumber daya manusia, khususnya sumber daya manusia (aparatur) Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur selaku individu mempunyai kepribadian masing-masing dengan perbedaan latar belakang sosial, ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Sedangkan selaku pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur disamping memiliki kewajiban untuk memberikan tenaga, pikiran dan keterampilannya, juga berhak menerima kompensasi atas prestasi kerjanya karena kompensasi tersebut tentunya akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya. Dengan terpenuhinya kebutuhan akan menyebabkan seseorang merasa puas dan setiap orang yang telah merasa puas terhadap sesuatu yang telah dicapainya akan mudah digerakan untuk berbuat dan bekerja lebih baik untuk kepentingan diri sendiri maupun organisasi. Prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur yang baik akan menghasilkan keuntungan bagi institusi/organisasi, sedangkan bagian dari keuntungan itu dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

Bertitik tolak dari uraian latar belakang masalah di atas maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan prestasi kerja pegawai, dan peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan Judul : "*Analisis Variabel yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur*".

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka akan menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

3. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
4. Apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
5. Apakah variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
6. Diantara variabel tersebut, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah seperti tersebut di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dengan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai pada Badan

Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

6. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

#### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian :

1. Agar hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkompoten sebagai ilmu pengetahuan.
2. Untuk memberikan informasi dan sebagai acuan yang relevan bagi Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur khususnya dalam membuat kebijakan yang menyangkut pembinaan peningkatan sumber daya aparatur daerah yang handal dalam rangka mendukung program pengembangan kebijakan di daerah, dan juga mengantisipasi semakin ketatnya persaingan di era globalisasi.

## **DASAR TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya ada 5 (lima) jenis sumber daya manusia yang dikelola oleh manajemen, yaitu (a) manusia, (b) material, (c) mesin termasuk fasilitas dan energi, (d) uang dan (e) informasi termasuk data. Kelima jenis sumber daya ini harus dikelola dengan baik oleh manajemen sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai semaksimal mungkin. Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, proses inmelibatkan organisasi, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Melalui manajemen dilakukan proses integrasi berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen. Di mana dalam hal ini manajemen sumber daya manusia pembahasannya mengenai pengaturan peranan manajemen dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Selain itu

manajemen sumber daya manusia merupakan wadah untuk mengembangkan manusia agar menjadi sumber daya yang potensial sehingga mampu memberikan kontribusi bagi organisasi.

### **Prestasi Kerja**

Definisi prestasi kerja (*performance*) diterjemahkan menjadi Kinerja, juga berarti prestasi, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja (LAN, 1992:3). 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 : 665). Sedangkan pakar lain mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan Siagian (2002 : 223) Sementara Mangkunegara (2002 : 67) 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. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja telah mencakup pelaksanaan kerja dan hasil kerja.

Menurut Sjahrudin (1997:4) penilaian prestasi kerja atau pengukuran kinerja dapat berguna untuk :

a. Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar kinerja (*to encourage good behavior to correct and discourage below standard performance*).

- b. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah mereka bekerja dengan baik (*to satisfy them about well are doing*).
- c. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (*to provide a firm foundation for later judgement that concern on the organisations improvement*).

### **Tujuan Penilaian Prestasi kerja**

Menurut Nawawi (2000:248) tujuan yang ingin dicapai dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Umum :

- 1) Penilaian prestasi bertujuan untuk memperbaiki para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi melalui pelaksanaan pekerja masing-masing.
- 2) Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi para pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi.
- 3) Penilaian prestasi bertujuan untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan organisasi, yang dapat dipergunakan dalam desain hubungan antara atasan dan bawahan guna mewujudkan saling pengertian antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi.
- 4) Penilaian prestasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. Tujuan Khusus :

- 1) Penilaian kerja bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai dasar melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru atau tindakan memperbaiki, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan,

balas jasa, dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan sumber daya manusia.

- 2) Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat validitasi tinggi. Dengan kata lain informasi karya dapat dipergunakan untuk keperluan rekrutmen dan seleksi.
- 3) Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menghasilkan informasi sebagai umpan balik (feed back) memperbaiki kekurangan atau kekliruannya dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu pekerja berstatus bawahan dapat pula mempergunakan informasi hasil penilaian karya untuk pengembangan diri masing-masing secara individual.
- 4) Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan untuk mengidentifikasi para pekerja dalam meningkatkan prestasi para pekerja baik yang berkenaan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja maupun yang menyentuh sikap terhadap pekerjaannya.
- 5) Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembedangannya maupun penjenjangannya dalam struktur oraganisasi. Spesifikasi ini membantu dalam memecahkan masalah-masalah dalam organisasi.
- 6) Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan manusia yang harmonis antara atasan dan bawahan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Motivasi Kerja**

Pengelolaan mensyaratkan adanya upaya penciptaan dan pembinaan lingkungan bagi timbulnya prestasi orang - orang yang bekerja sama dalam kelompok dalam rangka pencapaian tujuan bersama, keharusan untuk mencakup faktor - faktor motivasi kedalam peranan organisasi haruslah

dilakukan atas dasar pengetahuan tentang motivasi.

*Koonzt, O'Donnel dan Wehrich (1989:115)* mendefinisikan istilah motivasi sebagai :“....suatu keadaan didalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan, dengan kata lain motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis”.

Motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya serta nilai kerja dalam organisasi. Upaya membangkitkan motivasi kerja seseorang bukan hanya dilakukan melalui gaji atau upah yang tinggi tetapi juga dapat dilakukan melalui penghargaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut pemikiran Maslow yang menguraikan bahwa kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologik (basic needs)
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri.

Teori motivasi pada dasarnya berakar pada kebutuhan yang disusun berdasarkan prioritas kebutuhan yang dimiliki manusia. Ada cara yang dapat menimbulkan motivasi yaitu karena adanya dorongan dari faktor lingkungan dan motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Jika kebutuhan manusia terpenuhi maka akan timbul suatu motifasi dari dalam diri yang bersangkutan untuk bekerja sungguh-sungguh yang akhirnya akan menghasilkan prestasi yang diharapkan.

### **Kepemimpinan**

Secara umum, para pemimpin dapat dibagi menjadi dua yaitu pemimpin formal dan informal. Politisi, birokrat, pimpinan Polri, Bupati, Gubernur dan lain-lain merupakan pemimpin formal. Sedangkan kiai, pemuka adat, kepala suku, ataupun tokoh masyarakat adalah jenis pemimpin informal.

Dari dua kategori pemimpin ini, dalam konteks keberadaan negara yang dominan didukung oleh dinamika masyarakat yang

belum menjadi civil society seperti sekarang, pemimpin formal masih memiliki peran yang lebih strategis dan pengaruh yang sangat menentukan daripada pemimpin informal.

Terlepas dari dua kategori pemimpin tersebut, pada dasarnya setiap pemimpin mempunyai kesamaan dalam banyak hal dan terutama yaitu bersama-sama bawahan atau pihak lain baik secara individu maupun tim saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

Ada enam hal yang perlu diperhatikan tentang kepemimpinan, yaitu :

- a. Peranan utama pemimpin adalah melatih dan mengembangkan anggota/bawahan.
- b. Pemimpin haruslah mampu menyediakan parameter yang luas untuk menolong anggota/bawahan menjadi pengatur dirinya sendiri.
- c. Pemimpin haruslah berpartisipasi langsung dan mendorong tim-nya untuk bekerja sama.
- d. Pemimpin harus mendorong anggota/bawahan bagaimana cara kerja yang lebih praktis, efisien dan efektif disemua segi.
- e. Pemimpin haruslah mampu mendorong adanya pembaharuan serta memberikan pengertian mengenai resiko yang mungkin akan dihadapi oleh organisasi.
- f. Pemimpin haruslah mendorong dan tahu tentang kualitas dari para anggota/bawahannya, karena anggota/sumber daya manusia saat sekarang bukan lagi sebagai buruh ataupun asset organisasi, akan tetapi merupakan mitra organisasi.

### **Lingkungan Kerja (*physical condition*)**

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya, baik itu yang berhubungan dengan kebendaan atau fisik maupun yang berhubungan dengan manusia. Lingkungan kerja dimana anggota organisasi itu bekerja, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan dapat pula mempengaruhi semangat atau kegairahan kerja. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Misalnya musik yang merdu, dekorasi, tata letak perabot atau perangkat penunjang, kualitas perangkat kerja dan lain sebagainya, meskipun kelihatannya remeh ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisien dalam pelaksanaan tugas, karena hal-hal demikian dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan dan kurangnya semangat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapatlah dimengerti, bahwa lingkungan kerja tidak hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap kinerja.

Menurut *Hamzah* (1998:25) : "Bahwa sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai faktor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan, efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya."

Sedangkan *Steers* (1995:83) bahwa : "Tujuan organisasi akan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sangat diperlukan sarana dan prasarana. Sedangkan peranan teknologi adalah untuk mengubah masukan (input) menjadi keluaran (output) dalam mengerjakan efektivitas organisasi".

Dari pendapat tersebut diatas diperoleh kejelasan bahwa tingkat kemampuan tinggi seseorang akan dapat mengatasi persoalan-persoalan dalam pekerjaan secara cepat dan tepat apabila dapat memanfaatkan dengan baik sarana dan prasarana yang tersedia, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang baik dan pada akhirnya akan tercapai/terwujud tujuan organisasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya organisasi dengan harapan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari anggotanya. Anggota organisasi adalah setiap orang yang bekerjasama dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu institusi/organisasi dan memperoleh balas

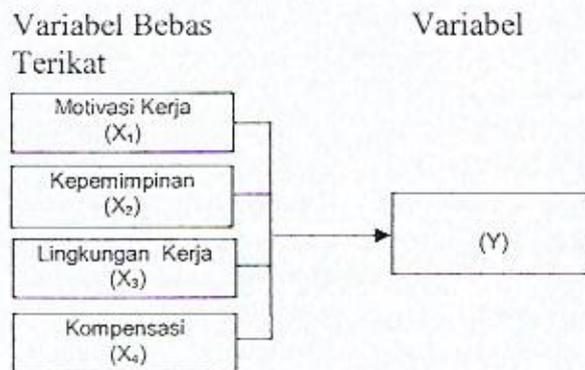
jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga anggota organisasi secara pasti mengetahui balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya melalui bekerja. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh anggota itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh anggota beserta keluarganya.

Berdasarkan uraian diatas, jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk anggota dan organisasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif serta kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan anggota.

Menurut *Hasibuan* (1994:57) dijelaskan bahwa : "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima anggota sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Sedangkan *William B. Werther* dan *Keith Davis* (1997:78) menjelaskan bahwa "*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administer employee compensation*" (Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

## Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

## Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai pada badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai pada badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
4. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja pegawai pada badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
5. Diduga variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
6. Diduga ada salah satu variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 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 factual yang oleh Nazir (1999 : 65) dikatakan metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara factual.

### Definisi Operasional Variabel

Penelitian dirancang untuk mengetahui beberapa variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Guna menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis, maka perlu dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu :

#### 1. *Variabel Prestasi Kerja Sebagai Variabel Terikat.*

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur melalui suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas hasil kerja
- c) Kesediaan untuk kerjasama
- d) Inisiatif

#### 2. *Variabel Bebas (X)*

##### a. *Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) Sebagai Variabel Bebas.*

Motivasi kerja dalam arti bahwa orang bekerja dengan suatu organisasi pada dasarnya tidak terlepas dari perhitungan keuntungan pribadi yang akan diperolehnya. Oleh karena itu, fungsi motivasi sangat penting dimana pimpinan organisasi harus dapat memberikan

motivasi dalam bentuk perangsang kepada bawahannya agar mau memberikan yang terbaik pada dirinya, waktunya, bakatnya, keahliannya, dan tenaganya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pemberian motif atau motivasi dapat diartikan sebagai seluruh proses pemberian rangsangan kerja kepada bawahan sedemikian rupa agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Begitupun sebaliknya, pihak bawahan pun bisa memotivasi atasannya dengan memberikan hasil kerja yang optimal, penuh dedikasi, dan senantiasa memberikan masukan-masukan ke atasan apabila dipandang perlu demi kemajuan bersama. Dengan saling memotivasi kedua belah pihak, akan tercipta suatu kinerja sumber daya manusia yang profesional dan tingkat produktivitasnya tinggi baik dari kuantitas, kualitas maupun intelektualitasnya.

Indikatornya

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

##### b. *Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebagai Variabel Bebas*

Kepemimpinan dalam arti yang arif dan bijak, pemimpin yang menyempatkan diri untuk berdialog, selalu memperhatikan keluhan bawahannya, serta akan memberikan norma positif didalam hati dan pikiran bawahannya. Demikian pula diharapkan atasan yang berjiwa kepemimpinan yang bisa berjiwa adil dan obyektif, dalam arti selalu memberikan penilaian yang obyektif pada semua bawahannya, tidak membedakan antara yang satu dan yang lainnya, selalu memberikan dorongan untuk bekerja sama dalam satu tim kerja yang kompak. Karena pada hakikatnya fungsi pemimpin adalah membuat prosedur kerja yang efektif, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, melalui perilaku pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah menyadari, bahwa bagaimanapun

suatu gaya atau tipe kepemimpinan adalah bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikatornya adalah :

1. Penilaian pegawai terhadap sikap pemimpin dalam memberikan keteladanan
2. Penilaian pegawai terhadap sikap pemimpin dalam memberikan pengarahan
3. Penilaian pegawai terhadap sikap pemimpin dalam memberikan pelimpahan wewenang
4. Penilaian pegawai terhadap sikap pemimpin dalam menggerakkan dorongan moral semangat kerja
5. Penilaian pegawai terhadap sikap pemimpin dalam pengambilan keputusan

c. *Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebagai Variabel Bebas*

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah suasana kerja yang menyenangkan dan menentramkan hati, menyebabkan anggota dengan penuh gairah dan ada keinginan untuk mempertinggi hasil kerja tanpa maksud tertentu. Lingkungan kerja yang kondusif yang tercermin dari hubungan antara atasan, bawahan dan sesama anggota saling menghargai yang didukung dengan kondisi fisik lingkungan tempat kerja yang baik dan rapi, belum lagi sarana ibadah maupun sarana fisik lainnya. Kesemua itu akan menimbulkan rasa kepedulian terhadap kantor dimana ia bekerja untuk menjaga kebersihan, kelestarian dan keharmonisan dengan lingkungan.

Adapun indikatornya adalah :

1. Penerangan tempat kerja
2. Sirkulasi udara
3. Temperatur dan suhu udara
4. Ketenangan bekerja

d. *Variabel Kompensasi ( $X_4$ )*

Kompensasi adalah pengganti dari kesediaan, kemampuan, dan performansi kerja seseorang didalam hubungan kerja. Konsep ini biasanya diklasifikasikan

menjadi tiga bentuk kategori kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi yang memenuhi kebutuhan berprestasi.
2. Kompensasi yang memenuhi dapat memenuhi kebutuhan berafiliasi/persahabatan.
3. Kompensasi yang memenuhi kebutuhan kekuasaan

Selanjutnya variabel yang telah dijabarkan dalam indikator seperti tersebut di atas diukur dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2001 : 86) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, misalnya :

- a. Sangat setuju/ sangat baik/ selalu diberi skor = 5
- b. setuju/ baik/adil/ sering diberi skor = 4
- c. ragu-ragu/ cukup baik/ kadang-kadang diberi skor = 3
- d. tidak setuju/ kurang baik/ jarang diberi skor = 2
- e. sangat tidak setuju/ tidak baik/ sama sekali tidak diberi skor = 1

**Populasi, Sampel Dan Tehnik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kalimantan Timur Propinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 96 orang, yang terdiri dari 6 (enam) bagian. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Jumlah Populasi

No.	Bagian	Jumlah
1	Bagian Umum	34 Orang
2	Bid. Pemerintahan dan Aparatur	10 Orang
3	Bid. Kesra dan Kemasyarakatan	8 Orang
4	Bid. Ekonomi dan Pembangunan	9 Orang
5	Bid. Sumber Daya Alam dan Teknologi	11 Orang
6	Bid. Balai Pengujian Penelitian dan Pengembangan Konstruksi	24 Orang
Jumlah		96 Orang

Mengingat jumlah tersebut tidak terlalu banyak dan berpedoman pada pendapat Arikunto (200:125) menyatakan jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang, dan dalam

pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya diambil seluruhnya. Mengingat jumlah populasi hanya berjumlah 96 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh populasi.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat oleh pihak pertama. Data primer tersebut diperoleh dengan metode Angket / Kuesioner, yaitu suatu pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Sejumlah pertanyaan atau pernyataan, diberikan kepada subyek penelitian, bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang tidak secara langsung diperoleh dari sumbernya, tetapi melalui pihak kedua. Data sekunder ini biasa didapatkan dengan :

- a. Melihat catatan administrasi dari kantor / instansi yang bersangkutan.
- b. Studi pustaka, yaitu dengan membaca literatur atau referensi dan buku – buku yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

### Teknik Analisis

Analisis secara kualitatif diadakan apabila data sudah terkumpul, yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, melalui data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai, serta uraian – uraian yang sistematis dan logis. Selain itu juga diadakan analisis secara kuantitatif menggunakan uji statistik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linier Berganda

dengan menggunakan OLS (*Ordinary Least Squares*), dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y	=	Prestasi Kerja Pegawai
a	=	Konstanta
e	=	ramalan error
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub>	=	Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	=	Motivasi Kerja
X <sub>2</sub>	=	Kepemimpinan
X <sub>3</sub>	=	Lingkungan Kerja
X <sub>4</sub>	=	Kompensasi

Rumus tersebut di atas dioperasionalkan melalui program SPSS for Windows versi 12.0. sedangkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kepemimpinan (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), dan kompensasi (X<sub>4</sub>) prestasi kerja pegawai (Y), maka digunakan koefisien korelasi berganda sebagaimana yang dikemukakan oleh J.J. Supranto (2000:67) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi dengan rumus :

$$R^2 = \frac{SSR}{Total\ SS}$$

Dimana :

SSR	: Sum of Squares Regression
Total SS	: Total Sum Of Squares

Selanjutnya Ari Ananta (1998:10) dalam buku Landasan Ekonometrika, mengatakan koefisien Korelasi Berganda (R) dapat dihitung dengan cara :

$$R = \sqrt{R^2}$$

Semakin dekat nilai R<sup>2</sup> dengan 1, semakin kuat model itu dalam menerangkan variasi variabel terikat, dan semakin dekat nilai R<sup>2</sup> dengan 0 maka semakin lemah model itu dalam menerangkan variabel terikat.

Selanjutnya Tahapan – tahapan model analisis data adalah :

- a. Mengumpulkan data – data mentah yang diperlukan
- b. Mengumpulkan *editing* data mentah yang sudah terkumpul
- c. Melakukan koding data yang sudah di *edit*
- d. Membuat tabulasi
- e. Mengadakan analisis data

### Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya, atau dapat diartikan apakah mode regresi linier berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian.

Apabila dari hasil perhitungan ternyata  $< F_{\text{tabel}}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Maksudnya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jikalau hasil  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

Dalam uji statistik regresi diperlukan mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kegunaan dari  $R^2$  untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya. Apabila  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi-variasi tidak bebasnya, demikian sebaliknya, apabila  $R^2$  mendekati nol dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tidak bebas semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel tidak bebasnya. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada diantara 1 sampai dengan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ).

### Pengujian Hipotesis Kedua

Kebeneran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan Uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji t ini, bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ )

diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas dan sebaliknya apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Keadaan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel tidak bebas.

Langkah berikutnya adalah mencari besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ). Kegunaan  $r^2$  adalah untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel bebas. Berarti semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel tidak bebas dan jika ada variabel bebas yang angka  $r^2$  paling besar, probabilitasnya paling kecil dan  $t_{\text{hitung}}$  nya paling tinggi, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikatnya.

### Variabel Instrumen Penelitian

Instrumen dapat dikatakan sah atau dapat dipercaya apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Karena sebenarnya, dengan kevaliditasan alat ukur, maka akan dapat dilihat sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang disebut.

Valid tidaknya suatu item dapat kita ketahui dengan membandingkan korelasi antar prediktor X dengan kriterium Y, yang dapat dicari melalui teknik korelasi product moment menurut Sugiono, di mana suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai  $r > 0.30$ . rumus yang dipakai adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \left[ \frac{\sum X}{n} \right]^2 \right\} \left\{ \sum Y^2 - \left[ \frac{\sum Y}{n} \right]^2 \right\}}}$$

Diketahui bahwa :

Keterangan :

X = nilai setiap butir pernyataan

Y = nilai total butir pertanyaan untuk suatu variabel  
r = koefisien korelasi.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model Regresi Linier Berganda dengan menganalisis data yang ada telah memenuhi asumsi klasik.

Gujarati (1999:157) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan regresi linier berganda yaitu terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), dengan demikian dalam analisis hasil penelitian perlu diadakan deteksi ketiga asumsi tersebut di atas.

### **Uji multikolinieritas**

Menurut Retvield dan Sumary (1998:53) bahwa : Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak saling berlokasi atau ada hubungan linier di antara satu atau lebih variabel bebas tersebut. Rietveld dan Lasmomo menyebutkan, akibat adanya multikolinieritas maka sulit memisahkan pengaruh masing – masing variabel bebas dan variabel tidak bebasnya.

Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis *Pearson* di antara variabel bebas. Jika tidak terdapat korelasi yang bermakna berarti tidak terjadi multikolinieritas. Adanya multikolinieritas juga dapat dideteksi dari nilai  $R^2$  yang sangat tinggi antara 0,7 sampai 1,0 dan sementara pengujian terhadap variabel bebas menunjukkan hasil tidak signifikan.

### **Uji Autokorelasi**

Menurut Algifari (1997:102) bahwa : Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini, maka dapat dilakukan pengujian dengan metode Durbin – Watson yaitu dengan melihat angka Durbin – Watson dengan hasil perhitungan. Kriteria untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dalam

suatu penelitian yang dikemukakan oleh Algifari bahwa bila angka Durbin – Watson kurang dari 1,10 telah terjadi autokorelasi, sampai dengan 1,54 dikatakan tanpa kesimpulan, 1,55 sampai dengan 2,64 dinyatakan tidak ada autokorelasi, 2,46 sampai 2,90 dinyatakan tanpa kesimpulan, dan lebih dari 2,91 ada autokorelasi.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji residual – residual yang ada agar terlihat apakah sebaran data berasal dari data yang normal atau tidak. Hal ini sangat penting dilakukan dalam analisis statistik inferensial. Jika residual – residual sebaran data didistribusikan dengan normal, maka harga residu yang muncul berada di atas atau di bawah garis lurus 0,00.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis**

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 12,0 for windows seperti terlihat pada tabel 5.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur, yang meliputi motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kompensasi ( $X_4$ ) sebesar  $R = 0,645$  mendekati nilai 1 dengan koefisien determinasi sebesar 0,416 atau 41,6 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 41,6 % sedangkan sisanya 58,4 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 1,87797. Selanjutnya dapun Nilai Durbin – Watson yang diperoleh adalah sebesar 2,076.

### **Uji F (Hipotesis Utama)**

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "diduga secara bersama-sama ada positif yang positif antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ )

dan kompensasi ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} = 16,178 > F_{tabel} = 3,0912$ ) 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 motivasi kerja ( $X_1$ ) kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kompensasi ( $X_4$ ) terhadap prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

#### 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.

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  (0,025), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan ( $df$ )  $df = N - k - 1 = 96 - 4 - 1 = 91$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,6618.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar -0,912 yang mana jika dibandingkan dengan  $t$  tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar -1,6618 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 1,801 yang mana jika dibandingkan dengan  $t$  tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6618 sehingga dapat diterangkan bahwa

variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

Adapun variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 6,914 yang mana jika dibandingkan dengan  $t$  tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6618 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Sedangkan variabel kompensasi ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar -1,876 yang mana jika dibandingkan dengan  $t$  tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar -1,6618 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan 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 Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur adalah variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ), dimana variabel ini memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,669.

#### Pengujian Model (Uji Asumsi Klasik)

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

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang

menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan tolerance and variance inflation factor (VIF). Rule of thumb yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, di mana hal ini terjadi ketika nilai  $R^2$  melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi.

Berdasarkan Analisis data dengan SPSS 12.0 diperoleh semua nilai VIF  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

### Uji Autokorelasi

Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Durbin-Watson (d) dengan nilai batas atas (du) dan batas bawah (dl) yang terdapat dalam tabel.

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

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) test sebesar 2,076 Dengan memasukkan kedalam formula tersebut diperoleh hasil, yaitu :  $(4 - DW)$  atau  $(4 - 2,076) = 1,924$  lebih besar daripada 0, sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima, yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada model statistik yang digunakan.

### Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal.

Nilai sig. yg diperoleh lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas mengikuti distribusi normal.

### Pembahasan

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 16,178 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 :

$$Y = 13,362 - 0,234 X_1 + 0,286 X_2 + 0,898 X_3 - 0,280 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap perubahan Y (prestasi kerja pegawai). Dampak hubungan atau pengaruh perubahan  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  masing-masing variabel yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan 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 0,645 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur dengan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 64,5%. Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,416 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 41,6% dan selebihnya 58,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Kecadaan 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 Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan 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 motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kompensasi ( $X_4$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) prestasi kerja pegawai, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja ( $X_1$ ) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang kuat terhadap variabel ( $Y$ ) prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Dengan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, akan memberikan dampak atau pengaruh yang negatif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Kepemimpinan ( $X_2$ ) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel ( $Y$ ) prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Dengan kepemimpinan yang baik dapat membuat pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.
3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) menunjukkan pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel ( $Y$ ) prestasi kerja pegawai pada Badan

Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Dengan lingkungan kerja yang baik, seperti suasana tempat kerja, sarana prasarana menunjang, suasana kekeluargaan dalam bekerja, menciptakan persahabatan yang baik, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan.

4. Kompensasi ( $X_4$ ) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel ( $Y$ ) prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

Dengan kompensasi 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 Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

Dari keempat variabel bebas (dependen) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur adalah variabel lingkungan kerja. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 6,914 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian terdahulu dan berdasarkan landasan teori yang ada, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi

Kalimantan Timur. Selanjutnya hasil koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,645 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur dengan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 64,5%. Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,416 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 41,6% dan selebihnya 58,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan atau dikemukakan dalam model penelitian ini.

2. Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

a. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ )

Pada variabel ini, dari hasil perhitungan di peroleh nilai  $-0,912 < -1,6618$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) sehingga dapat diterangkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

b. Variabel kepemimpinan ( $X_2$ )

Pada variabel ini, dari hasil perhitungan di peroleh nilai  $1,801 > 1,6618$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

c. Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )

Pada variabel ini, dari hasil perhitungan di peroleh nilai  $6,914 > 1,6618$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sehingga dapat diterangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

d. Variabel kompensasi ( $X_4$ )

Pada variabel ini, dari hasil perhitungan di peroleh nilai  $-1,876 > -1,6618$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur.

3. Secara deskriptif keempat variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang dimasukkan dalam model penelitian ini, mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori baik. Berarti bahwa semua faktor-faktor yang menunjang prestasi kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik. Adapun variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai hitung terbesar yaitu 6,914 dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,898 koefisien beta 0,669.

#### Saran-saran

Adapun saran-saran sehubungan dengan penelitian ini berdasarkan analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bagian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Kalimantan Timur. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya Instansi dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan keempat variabel tersebut, tanpa harus mengabaikan variabel-variabel lainnya.
2. Variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai, hendaknya tetap di jaga agar prestasi kerja pegawai tetap dapat ditingkatkan.

3. Diharapkan kepada pimpinan, agar memperhatikan lagi variabel-variabel lain selain variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi karena kedua variabel tersebut baru mempengaruhi sebesar 41,6 % sedangkan sisanya 58,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, contohnya iklim organisasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amstrong, Michael, 1999, *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book Of Human Resources Management, Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto*, Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Anonimus, 2002, *Good Governance, Membangun Indonesia Abad 21*, STIALAN, Jakarta
- Anonimus, 2001, *Peraturan Baru Pegawai Negeri Sipil.*, Cetakan Kedua, CV. Eko Jaya, Jakarta
- Anonimus, 2001, *Peraturan Daerah Propinsi Kalimantan Timur*, Alma.
- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Manajemen Penelitian*, Edisi Baru, Rineka Cipta, Jakarta
- Baron, R & Kenny, 1986, *The Moderator – Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Consideration*, *Journal of Personality and Social Psychology*
- Buchari, 2002, *Pengantar Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Emory, C. William, 1980, *Business Research Methods*. Reviews Edition, Illinois, Richard, D. Irwin, Inc Home Wood. 60430
- Gujarati, Damodar, 1993, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Hani, 1999, *Manajemen*, Cetakan Kedua, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman & Husnan, Suad, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Irawan, Prasetya, 2002, *Logika dan Prosedur Penelitian*, STIALAN PRESS, Jakarta
- Lum, Lillie, 1998, *Explaining Nursing Turnover Intent Job Satisfaction, or Organizational Commitment?*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19-320, Ontario, Canada
- Mangkunegara, Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafrri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S., 1992, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta
- Nototatrnodio, Soekidio, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Panggabean, Mutiara S, 2002, *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia*, Ghalia  
Indonesia, Jakarta

- Prakoso, Djoko dan Murtika, I Ketut, 1987, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Bina Aksara, Jakarta
- Rakhmat, Jalaluddin, 2001, *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Santoso, Singgih, 1999, *Mengolah Data Secara Profesional*, Cetakan Pertama, PT. Gramedia, Jakarta
- Sarundajang, 2001, *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*, Cetakan Ketiga, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Saydam, Gozali, 1996, *Suatu Pendekatan Mikro*, Penerbit Djambatan, Jakarta
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin, 2002, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Cetakan I, Bandung
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2000, *Stastistika Untuk Peneltian*, Alfabeta, Bandung
- Supranto, Johannes, 2000, *Statistik: Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 dan 2, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta
- Tri Cahyono, Bambang, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakar