

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRESTASI KERJA TENAGA  
ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN  
POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI  
SAMARINDA**

**MOH. RAHMAN**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Mulawarman**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Pertanian Negeri Samarinda dengan tujuan untuk mengetahui factor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (partial).

Variable yang diteliti terdiri dari dari 4 variabel bebas, yaitu: Tanggung jawab (X1), Kondisi kerja yang aman (X2), Imbalan yang pantas (X3), dan tingkat ketrampilan (X4), dan 1 variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data melalui pengisian kuisioner yang diisi oleh responden, dan respondennya adalah seluruh pegawai administrasi yang ada di Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, dengan landasan konsep bahwa banyak variabel yang perlu dipelajari untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga hal ini dapat menjadi subyek ilmu pengetahuan bagi para pemimpin, khususnya di dunia pendidikan tinggi.

Hasil penelitian dapat membuktikan H1 (Hipotesis 1) dapat diterima karena variabel independen (bebas) yaitu variabel Tanggung jawab, Kondisi Kerja Yang aman, Imbalan Yang Pantas, dan variabel Tingkat Ketrampilan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel dependen, dalam hal ini Prestasi Kerja Pegawai Administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, karena berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan R sebesar 0,709 atau 70,9% dan R square ( $R^2$ ) sebesar 0,503 atau 50,3%

dengan hasil uji F hitung 16,415 > F tabel 1,52 . Hasil uji beta yang sudah distandardkan dapat dilihat pada model persamaan berikut ini:

$$Y = 13,324 + 0,027X1 + 0,019X2 + 0,009X3 + 0,008X4$$

Secara partial diketahui bahwa variabel Imbalan Yang Pantas memang merupakan variabel yang sangat penting pengaruhnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama pegawai administrasi pada instansi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Ternyata variabel Imbalan Yang Pantas memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan karena koefisien korelasi beta yang disesuaikan dari variabel Imbalan yang pantas yaitu sebesar 0,393. Hal ini diperkuat pengujian hipotesis secara partial (uji t) dengan ( $\alpha = 0,05$  diperoleh t hitung 4,025 > t tabel 2,000, ini berarti bahwa imbalan yang pantas berpengaruh signifikan (nyata), positif, dan cukup kuat terhadap prestasi kerja para pegawai, dengan demikian H2 (Hipotesis 2) diterima.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang, yang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan. Maksud dari pelaksanaan pembangunan tersebut adalah tercapainya kemajuan bangsa di segala bidang.

Dalam pembangunan tersebut, diperlukan tersedianya berbagai sumber daya, seperti modal atau uang, mesin dan peralatan, tenaga kerja atau sumber daya manusia, dan lain-lain. Bagaimanapun banyaknya sumber daya alam maupun modal yang dimiliki, tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas baik, pembangunan tidak akan berjalan baik.

Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya pegawai yang memiliki motivasi dalam diri masing-masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar

tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Selain itu kondisi kerja yang nyaman dalam suatu organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap dari orang tersebut baik terhadap atasan, teman sekerja maupun pekerjaannya.

Dampak positif dari motivasi yang tepat dan lingkungan kerja yang baik yaitu peningkatan kinerja pegawai yang nantinya akan memberikan hasil atau apresiasi yang memuaskan. Sebaliknya motivasi dan kondisi kerja yang kurang baik atau kurang menyenangkan, misalnya ketidakpuasan atas misi atau suasana kerja yang kurang memadai akan menyebabkan pegawai kurang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan mengakibatkan turunnya kinerja.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kondisi kerja sangat penting artinya bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi dan kondisi kerja yang aman, maka pekerjaan dapat dilakukan dengan bersemangat sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi dan lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja, dimana kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman.

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

Prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai perlu penilaian. Prestasi kerja sangat penting dalam perjalanan karir pegawai. Penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terikat pada dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi.

Sebagai suatu unit organisasi pemerintah, maka Politeknik Pertanian Negeri Samarinda sebagai institusi pendidikan tinggi tidak dapat terhindar dari kondisi-kondisi yang berkaitan dengan prestasi kerja dari para pegawai. Sebagai gambaran hasil prestasi kerja para pegawai dapat dilihat dari frekwensi pekerjaan atau tugas yang diselesaikan tepat waktu oleh bagian tertentu, misalnya pada bagian administrasi. Dalam operasionalnya sehari-hari pengelolaan kepegawaian dilaksanakan oleh bagian kepegawaian dan umum Politeknik Pertanian Negeri dibawah tanggung jawab Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum.

Dalam kaitannya antara prestasi kerja para pegawai bagian kepegawaian dan umum terhadap tugas dan tanggung jawab Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum, banyak hambatan ataupun kendala yang menjadi faktor penghambat dalam pencapaian tujuan dari prestasi kerja tersebut. Hal ini dapat menghalangi terwujudnya hasil yang optimal sebagai wujud dari hasil prestasi kerja para pegawai.

Kendala-kendala tersebut dapat dijelaskan diantaranya adalah masih kurangnya kedisiplinan tenaga kerja akibat rendahnya rasa tanggung jawab pegawai, kondisi kerja yang kurang kondusif, ganjaran atau upah yang diterima pegawai, dan masih rendahnya tingkat ketrampilan dari para pegawai karena kurang kesempatan untuk meningkatkannya, sehingga dapat memperlambat kelancaran pekerjaan. Dari latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja para pegawai administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu penulis mengadakan penelitian "*Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Tenaga Administrasi di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda*".

#### **Perumusan Masalah**

1. Apakah faktor tanggung jawab, kondisi kerja yang aman, imbalan yang pantas, dan tingkat ketrampilan,

secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda?

2. Manakah dari salah satu faktor tanggung jawab pegawai,

kondisi kerja yang aman, imbalan yang pantas, dan tingkat ketrampilan, yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja tenaga administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor tanggung jawab pegawai, kondisi kerja yang aman, imbalan yang pantas, dan tingkat ketrampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.
2. Untuk mengetahui faktor yang dominan di antara faktor tanggung jawab pegawai, kondisi kerja yang aman, imbalan yang pantas, dan tingkat ketrampilan, terhadap prestasi kerja tenaga administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah agar dapat dijadikan :

1. Sebagai informasi dan masukan bagi pihak manajemen Politeknik Pertanian Negeri Samarinda dalam menyusun kebijakan guna menjaga dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai bagian administrasi di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.
2. Sebagai sumbangan konsep-konsep baru tentang judul penelitian tersebut dalam ilmu pengetahuan
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan masalah penelitian ini.
4. Diharapkan dapat berguna bagi masyarakat pada umumnya dan

pegawai Politeknik Pertanian Negeri Samarinda pada khususnya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi kasus terhadap Pegawai Administrasi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, sehingga hasilnya tentu saja hanya akan berlaku pada organisasi / instansi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Kesimpulan yang akan diperoleh nantinya dapat digunakan untuk kepentingan organisasi / instansi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Namun demikian penelitian ini juga dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai referensi pada kasus-kasus yang lain dan di organisasi / instansi yang berbeda.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survey yang ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel. Untuk mempermudah dalam menganalisa faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai, maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan kata lain bisa disebutkan bahwa penelitian ini termasuk dalam explanatory, yaitu penelitian penjelasan yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

### **Fokus Penelitian**

Adapun yang menjadi fokus penelitian adalah Pegawai Administrasi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, yang terfokus pada:

- a. Variabel Independen yang dilambangkan dengan X, dengan indikator:
  1. Tanggung jawab
  2. Kondisi kerja yang aman
  3. Imbalan yang pantas
  4. Tingkat ketrampilan
- b. Variabel Dependen yang dilambangkan dengan (Y) yaitu Prestasi Kerja, dengan indikator:
  1. Pencapaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan

2. Ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan
3. Kualitas dari hasil pekerjaan yang diselesaikan.

### **Lokasi dan Situs Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Jalan Sam Ratulangi Samarinda Seberang, Kota Samarinda. Adapun alasan peneliti memilih lokasi ini karena Politeknik Pertanian Negeri Samarinda memiliki jumlah tenaga kerja yang heterogen dari segi sosial-ekonomi, budaya, suku, dan berbagai corak kehidupan yang cukup menarik untuk diteliti.

### **Defenisi Operasional**

#### **Defenisi Konsep**

##### **1. Konsep Prestasi Kerja (Y)**

Jika individu dapat memuaskan kebutuhannya, dengan mencapai apa yang menjadi tujuannya dan pada saat yang sama memberi kontribusi bagi upaya organisasi meraih tujuan, maka individu tersebut besar kemungkinan memiliki motivasi dan mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya.

##### **2. Konsep Tanggung Jawab (X1)**

Kebijaksanaan pimpinan instansi untuk memberikan beban tugas tanggung jawab kepada pegawai tertentu hendaknya disesuaikan dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. Beban tugas tanggung jawab yang terlalu banyak kepada seorang pegawai menyebabkan pegawai tidak mempunyai waktu untuk meningkatkan kemampuannya, mengembangkan diri, sehingga tidak peka dengan perubahan yang terjadi disekitarnya.

Tanggung jawab adalah tindakan yang timbul dari dalam diri seseorang sehubungan dengan tugas atau kepercayaan yang diberikan kepadanya. Pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam bekerja apabila ada kesesuaian antara beban tugas dengan kemampuan dirinya. Untuk mencapai kepuasan kerja sehubungan dengan tanggung

jawab pegawai, setiap pegawai harus jelas tentang otonomi tugasnya, variasi, identitas tugas, dan umpan balik dari pekerjaan tersebut.

##### **Konsep Kondisi Kerja (X2)**

Kondisi kerja yang aman, akan menimbulkan ketahanan pekerjaan yang menunjukkan daya tahan seseorang terhadap gangguan perjalanan kariernya, ketahanan karier terdiri dari keberhasilan diri yang mencakup harga diri, kemampuan adaptasi dan lain sebagainya. Kedua bagian tersebut mencakup kecenderungan mengambil resiko yaitu takut kegagalan, kebutuhan jaminan toleransi terhadap ketidakpastian dan keraguan. Atau dengan kata lain bahwa ketahanan pekerjaan meliputi keberhasilan diri dan kecenderungan mengambil resiko.

##### **Konsep Imbalan Yang Pantas (X3)**

Seseorang yang bekerja pada instansi tertentu dengan berbagai macam alasan, dan salah satunya adalah untuk mendapatkan imbalan. Uang bukan satu-satunya imbalan yang dicari orang dalam bekerja, imbalan yang dicari pekerja bervariasi sesuai dengan perubahan kondisi yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Imbalan atau kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

##### **Konsep Tingkat Ketrampilan Dalam Bekerja (X4)**

Para pemimpin perlu mengembangkan keterampilan antar pribadi atau penanganan orang-orang agar mereka efektif dalam pekerjaan. Dalam hal ini tingkat ketrampilan kerja pegawai harus selalu memperhatikan dampak dari individu maupun kelompok, dan struktur terhadap tingkat pemahaman prosedur kerja, kemudian menerapkan hal tersebut kedalam pekerjaan agar menjadi lebih efektif dan efisien, dan menjadi tugas pimpinan dalam penerapan tingkat ketrampilan guna memperbaiki produktifitas, mengurangi kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat ketrampilan adalah suatu bidang yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada

perilaku dalam organisasi dengan maksud mencerpakan pengetahuan ketrampilan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Tingkat ketrampilan yang dimiliki pegawai dapat membantu memperbaiki kualitas dan prestasi kerja karyawan dengan menunjukkan kepada para manager bagaimana memberikan kuasa orang-orangnya maupun merancang dan melaksanakan program perubahan. Tingkat ketrampilan kerja menawarkan wawasan spesifik untuk memperbaiki keterampilan seorang pemimpin dalam menangani orang.

### Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi di Politeknik Pertanian Negeri Samarinda yang berjumlah 70 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka penelitian ini tidak menggunakan metode sampling atau tidak mengambil beberapa dari pegawai tersebut sebagai sampel, melainkan menggunakan metode sensus, artinya seluruh populasi yang ada akan dijadikan sebagai responden.

### Teknik Pengumpulan Data

- a. **Wawancara**, disamping membagikan pertanyaan kepada responden, peneliti juga melakukan wawancara secara langsung kepada pegawai administrasi yang ada di instansi tersebut, untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi di tempat tersebut.
- b. **Dokumentasi**, adalah pengumpulan data dengan cara meneliti semua dokumen dokumen atau catatan-catatan yang berkaitan dengan penelitian ini yang terdapat pada lokasi penelitian.
- c. **Observasi**, adalah kegiatan pengamatan secara langsung di Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, pada bagian administrasi.

### Teknik Analisis Data

- a. Menghitung nilai koefisien korelasi secara keseluruhan antara variable independen dengan variable dependen

guna mengetahui tingkat hubungan antara variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen/ analisis simultan

- b. Menghitung nilai koefisien secara parsial antara variable independen, untuk mengetahui tingkat hubungan antar variable independen secara sendiri-sendiri terhadap variable dependen/ analisa regresi sederhana.

### Pengujian Hipotesis

#### Membuktikan Hipotesis Pertama/ Uji Statistik F (F-test)

Uji-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, Ananta (1987; 42). Oleh karena itu uji-F digunakan pada persamaan regresi berganda. Adapun prosedur pengujiannya adalah :

1. Merumuskan hipotesis statistik yang digunakan :  
 $H_0 : \beta_1 = 0$   
 $H_a : \beta_1 \neq 0$
2. *Level of significant* ( $\alpha$ ) : 0,05 dengan  $df_1 = k$  dan  $df_2 = (n-k-1)$ .
3. Nilai statistik F hitung, Fredy Rangkti (2002; 167) :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

dimana :

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

4. Kriteria penolakan dan penerimaan  $H_0$  dan  $H_a$  :

Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Membuktikan Hipotesis Kedua/ Uji-t

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Adapun prosedur pengujian adalah :

1. Merumuskan hipotesis statistik yang digunakan :

$H_0 : \beta_1 = 0$

$H_a : \beta_1 \neq 0$

2. *Level of significant (α)* = 0,05 dan *df* = (n-k-1)

3. Nilai statistik t hitung, Fredy Rangkuti (2002:167) :

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{S_b}$$

dimana :

$b$  = parameter estimasi  $X_1$

$S_b$  = standar error dari  $X_1$

4. Kriteria penerimaan dan penolakan  $H_0$  dan  $H_a$  :

Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Obyek Penelitian

Politeknik Pertanian Negeri Samarinda berdiri sejak 06 Februari 1989. Pada mulanya bernama Politeknik Pertanian Universitas Mulawarman. Berdasarkan SK. Menpan No. B-703/I/1995 tanggal 30 Juni 1995, maka secara resmi telah mandiri menjadi lembaga pendidikan vokasi di Kalimantan Timur.

Sejak berdirinya, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda ini mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

**Visi:** Menjadi penyelenggara pendidikan profesional, penelitian terapan dan menghasilkan lulusan berkualitas dan berdaya saing tinggi.

#### Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan profesional
2. Menyelenggarakan penelitian terapan
3. Mengembangkan dan mendayagunakan IPTEK untuk peningkatan kualitas SDM.

Kampus Politeknik Pertanian Negeri Samarinda terletak di Sungai Keledang Kecamatan Samarinda Seberang, menempati areal seluas 28.1 Ha, yang terdiri dari kantor administrasi, ruang kuliah, laboratorium, workshop, ruang rapat, perpustakaan, auditorium, perumahan dosen, kebun contoh, arboretum dan Hutan Tanaman Industri (HTI).

Sistem Pembelajaran porsi praktikum 60% dan teori 40%. Lama studi 6 semester, pada semester terakhir praktik di perusahaan. Jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) yang ditempuh berkisar antara 110 sampai dengan 120 SKS. Kurikulum dirancang dengan mengacu kepada kurikulum berbasis kompetensi (Competency Base Curriculum).

#### Program Studi

1. PS Manajemen Hutan
2. PS Teknologi Hasil Hutan
3. PS Budidaya Tanaman Perkebunan

### SDM Di Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

SDM	Kualifikasi					Total
	S2	TB	S1	D3	SILTA	
Dosen	40	16	22	0	0	78
Teknisi / Adm.	0	0	25	21	83	129
Total	40	16	47	21	83	207

### Tipe Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

- 1) Politeknik Pertanian Negeri Samarinda ini ditetapkan sebagai Tipe B.
- 2) Politeknik Pertanian Negeri Samarinda ini mempunyai Bagian yang bereselon IIIB dan Sub bagian yang bereselon IVB.

### Biaya Pendidikan

Besarnya biaya pendidikan sebesar Rp. 475.000,- per semester meliputi biaya kuliah dan praktikum.

### Beasiswa

Sumber Beasiswa terdiri dari :

1. Peningkatan Prestasi Akademik
2. Supersemar

3. Stimulan (APBD)
4. TPSDP
5. Perusahaan Migas
6. PT. Badak
7. Dan sumber-sumber lain.

Semua mahasiswa Politeknik Pertanian Negeri Samarinda berpeluang mendapat beasiswa dari sumber-sumber beasiswa tersebut, sehingga biaya kuliah (SPP) dapat ditutup dari dana beasiswa yang diterima. Mahasiswa juga mendapat bantuan penulisan tugas akhir pada semester VI.

### Kegiatan Kemahasiswaan

Kegiatan kemahasiswaan diarahkan kepada kegiatan yang mendukung profesi mahasiswa. Diantaranya Himpunan Mahasiswa Jurusan, BEM, HMI, Himpunan Mahasiswa Gereja (KBMK), Olahraga dan seni (Agro Band), Mahasiswa Pecinta Alam, Seminar ilmiah, Broadcasting (Agro FM), Pengabdian pada masyarakat.

### Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda terdiri atas: Direktur dan Pembantu Direktu, Senat; Bagian, Sub Bagian, Jurusan, Program Studi, Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Kelompok Dosen, Unit Pelaksanaan Teknis meliputi : Lab dan Lapangan; Kerjasama; Multimedia; Komputer; Perpustakaan; Dewan Penyantun.

### Tata Kerja di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan satuan organisasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, serta dengan instansi lain diluar Politeknik, sesuai dengan tugas masing-masing.

Setiap pimpinan satuan wajib mengawasi bawahan masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian administrasi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, sebagai berikut:

### DATA PEGAWAI ADMINISTRASI

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	Kepala Bagian	2 orang
2	Sub Bagian Kepegawaian	4 orang
3	Sub Bagian Tata Usaha	6 orang
4	Sub Bagian Akademik dan Kemahasiswaan	8 orang
5	Sub Bagian Keuangan	6 orang
6	Sub Bagian Perencanaan & SIM	2 orang
7	Administrasi APBN	4 orang
8	Administrasi APBD	3 orang
9	Administrasi Korpri	2 orang
10	Sekretaris Direktur / Operator	2 orang
11	Sekretaris PD II	1 orang
12	P3AI	1 orang
13	P3M	2 orang
14	UPT Lab & Lapang	2 orang
15	UPT Perpustakaan	9 orang
16	Program Studi	10 orang

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Pengujian yang dilakukan disini adalah pengujian validitas terhadap item kuisisioner (pertanyaan) yang diajukan. Pengertian umum mengenai validitas item adalah bahwa sebuah item (pertanyaan) dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total dalam arti lain validitas dikatakan tinggi jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total dalam arti lain validitas dikatakan tinggi jika terdapat skor kesenjajaran (korelasi yang tinggi terhadap skor total).

Dari pengujian validitas instrumen pengukur yang dilakukan dengan memperhatikan nilai communalities sama atau lebih besar dari 0,5 dan faktor loading

untuk tiap-tiap item pertanyaan sama atau lebih besar dari 0,5.

Berdasarkan kriteria diatas, suatu item pertanyaan dapat dikatakan valid, jika  $p$  (probability) kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

### Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah respon atau tanggapan dari responden akan menghasilkan nilai yang sama jika dilakukan dalam waktu dan tempat yang berbeda. Menurut Malhotra (1996: 305) kriteria reliabilitas ( $\alpha$  (alpha) dikatakan reliable apabila koefisien ( $\alpha > 0,6$ , dan sebaliknya apabila koefisien ( $\alpha < 0,6$ , menunjukkan tidak adanya konsistensi.

Dilihat dari nilai R Alpha pada tiap-tiap variabel, menunjukkan nilai lebih lebih besar dari 0,6 maka semua variabel dapat dikatakan valid dan reliable. Sedangkan untuk nilai Cronbach's Alpha untuk instrument secara keseluruhan diperoleh sebesar 0,6218 dimana nilainya positif dan lebih besar dari  $r$  table. Sehingga dapat dikatakan reliable dan hal ini menunjukkan adanya konsistensi.

### Hasil Analisis

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Autokorelasi

Dari table summary diperoleh nilai Durbin-Watson 2,057. Hal ini menandakan tidak ada autokorelasi antar variabel.

##### 2. Multikolinearitas

Dari semua variabel  $X_1, \dots, X_4$  menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) memperlihatkan nilai yang  $< 10$  sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

##### 3. Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

#### 4. Normalitas

Dari grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis normal. Hal ini berarti, asumsi normalitas terpenuhi.

### Model Regresi Berganda

Setelah dilakukan berbagai pengujian dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,324 + 0,382 X_1 + 0,474 X_2 + 0,758 X_3 + 0,371 X_4$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

$X_1$  = Tanggung Jawab

$X_2$  = Kondisi Kerja Yang Aman

$X_3$  = Imbalan yang Pantas

$X_4$  = Tingkat Ketrampilan

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan mengenai koefisiennya, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta menunjukkan besarnya Prestasi Kerja (Y) apabila Tanggung Jawab ( $X_1$ ), Kondisi Kerja Yang Aman ( $X_2$ ), Imbalan yang Pantas ( $X_3$ ), Tingkat Ketrampilan ( $X_4$ ) sebesar nol (0) maka besarnya Prestasi Kerja akan bernilai 13,324. Ini berarti bila para pekerja tanpa didukung oleh ke-4 variabel bebas tersebut maka para pekerja kecil kemungkinan akan dapat berprestasi dalam bekerja.

2. Nilai 0,382 berarti bahwa jika terjadi perubahan pada tanggung jawab ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja akan berubah sebesar 0,382 artinya apabila tanggung jawab para pekerja meningkat maka Prestasi Kerja (Y) mereka akan naik, begitu pula apabila tanggung jawab menurun maka Prestasi Kerja mereka juga akan turun, dengan asumsi  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  tetap.

3. Nilai 0,474 berarti bahwa jika terjadi perubahan pada Kondisi Kerja Yang Aman sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja akan berubah sebesar 0,474. Dimana tingkat Kondisi Kerja Yang Aman tercipta dalam bekerja, maka para pekerja akan meningkat atau Prestasi Kerja (Y) mereka akan naik, begitu pula apabila kondisi kerja yang aman

menurun maka Prestasi Kerja mereka juga akan turun, dengan asumsi X1, X3, X4, dan tetap.

4. Nilai 0,758 berarti bahwa jika terjadi perubahan pada Imbalan yang Pantas sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja akan berubah sebesar 0,758 artinya apabila Imbalan Yang Pantas bersama-sama itu, para pekerja meningkat maka Prestasi Kerja (Y) mereka akan naik, begitu pula apabila Imbalan Yang Pantas mengalami penurunan maka Prestasi Kerja juga akan turun, dengan asumsi X1, X2, X4, tetap.

#### **Uji Kelayakan (Validitas Model)**

Dari model persamaan regresi yang telah terbentuk diperoleh nilai koefisien korelasi (Multiple R) secara menyeluruh sebesar 0,709 atau 70,9 % yang artinya hubungan antara Tanggung jawab (X1), Kondisi Kerja Yang Aman (X2), Imbalan Yang Pantas (X3), dan Tingkat Ketrampilan (X4) sebagai variabel bebas dengan Prestasi Kerja sebagai variabel terikat adalah positif dan cukup kuat. Ini berarti apabila pihak pemerintah atau pemimpin instansi memperhatikan ke-4 variabel diatas, maka Prestasi Kerja para pekerja akan semakin baik/tinggi.

Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,503. Ini berarti sebesar 50,3 % proporsi keragaman Prestasi Kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh Tanggung Jawab (X1), Kondisi Kerja Yang Aman (X2), Imbalan yang Pantas (X3), dan Tingkat Ketrampilan (X4), sedangkan 49,7 % lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar keempat variabel bebas tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi, berdasarkan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa Tanggung Jawab (X1), Kondisi Kerja Yang Aman (X2), Imbalan yang Pantas (X3), dan Tingkat Ketrampilan (X4) mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Prestasi Kerja (Y).

#### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Berikut merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi baik secara menyeluruh (uji F) maupun secara parsial (uji t).

#### **Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Menyeluruh (Uji F)**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, nilai F ratio yang diperoleh adalah 16,415 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima pada tingkat signifikansi 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Tanggung Jawab (X1), Kondisi Kerja Yang Aman (X2), Imbalan Yang Pantas (X3), dan Tingkat Ketrampilan (X4) bersama-sama berpengaruh signifikan atau nyata terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat diterima.

#### **Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja (Y) Karyawan. Pengujian ini dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t.

Pengujian hipotesis secara parsial memperoleh t hitung untuk Tanggung Jawab (X1) sebesar 3,215 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05 sehingga  $H_a$  untuk Tanggung Jawab (X1) dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Tanggung Jawab (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Sedangkan t hitung untuk Kondisi Kerja Yang Aman (X2) sebesar 3,197 dengan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_a$  untuk Kondisi Kerja Yang Aman dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kondisi Kerja Yang Aman (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Hasil t hitung untuk Imbalan Yang Pantas (X3) sebesar 4,025 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_a$  untuk Imbalan Yang Pantas (X3) dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Imbalan Yang Pantas (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Hasil t hitung untuk Tingkat Ketrampilan (X4) sebesar 2,110 dengan

tingkat signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  untuk Tingkat Ketrampilan ( $X_4$ ) dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Tingkat Ketrampilan ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Menerima  $H_0$  (Hipotesis 1) karena variabel independen (bebas) yaitu variabel Tanggung jawab, Kondisi Kerja Yang aman, Imbalan Yang Pantas, dan variabel Tingkat Ketrampilan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel dependen, dalam hal ini Prestasi Kerja Pegawai Administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, karena berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan  $R$  sebesar 0,709 atau 70,9% dan  $R$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,503 atau 50,3% dengan hasil uji  $F$  hitung 16,415 >  $F$  tabel 1,52. Untuk lebih jelas uji beta yang sudah distandardkan dapat dilihat pada model persamaan berikut ini:

$$Y = 13,324 + 0,027X_1 + 0,019X_2 + 0,009X_3 + 0,005X_4$$

b. Menerima Hipotesis 2 ( $H_2$ ) karena variabel Imbalan Yang Pantas memang merupakan variabel yang sangat penting pengaruhnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama pegawai administrasi pada instansi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Ternyata variabel Imbalan Yang Pantas memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan karena koefisien korelasi beta yang disesuaikan dari variabel Imbalan yang pantas yaitu sebesar 0,393. Hal ini diperkuat pengujian hipotesis secara partial (uji  $t$ ) dengan ( $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t$  hitung 4,025 >  $t$  tabel 2,000, ini berarti bahwa imbalan yang pantas berpengaruh signifikan (nyata), positif, dan cukup kuat terhadap prestasi

kerja pegawai administrasi di Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.

### Saran

Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

- Dari hasil analisis dan pembahasan ternyata variabel - variabel independen yaitu: tanggung jawab, kondisi kerja yang aman, imbalan yang pantas, dan tingkat ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja, oleh sebab itu diharapkan pihak manajemen maupun atasan langsung agar lebih memperhatikan pembinaan-pembinaan yang mengarah pada 4 variabel-variabel independen di atas.
- Dari hasil uji  $t$  diketahui bahwa variabel imbalan yang pantas berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja staf administrasi di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Maka hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen adalah berusaha meningkatkan imbalan yang pantas, baik dalam bentuk insentif, lembur, dan sebagainya. Selain pemberian imbalan yang pantas, tidak kalah pentingnya adalah perhatian pada tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh staf administrasi dalam bekerja, membantu menumbuhkan semangat mereka, sehingga agar para pegawai lebih meningkatkan tanggung jawabnya.
- Pegawai yang berprestasi hendaknya diberikan reward/ penghargaan baik dalam bentuk finansial, seperti insentif, bonus, dan lain-lain, maupun dalam bentuk non finansial, seperti pujian, peningkatan karir/jabatan, dan lain lain, untuk memotivasi semangat kerja mereka.
- Ada juga pegawai yang meskipun sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya di kantor, tetapi tidak melaksanakan dengan penuh tanggung jawab, hal ini hendaknya diberikan punishment terhadap mereka berupa teguran, agar dapat berubah dan bekerja dengan sungguh-sungguh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris. 1987. *Landasan Ekonometrika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Barthos, Basir. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jkt. Prentice Hall Inc.
- Gede, Ngurah. 1998. *Analisis Faktor-faktor Upah Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Operasional* PT. PAL Indonesia, Surabaya
- Handoko, Hami. 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Jamli. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Administrasi Politeknik Negeri Samarinda*.
- Likert, Rensis. 1986. *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen*, Edisi baru, Terjemahan. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Malhotra, Naresh K. 1996. *Marketing Research: An Applied Orientation*: Prentice Hall, New Jersey.
- Manullang, M., 1982. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mulyono, Sri. 1998. *Statistika Untuk Ekonomi*, Jakarta, BPFF, Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 1985. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S., 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan ke 9, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rangkuti, Fredy. 2002. *Riset Pemasaran* Gramedia Pustaka Utama dan STIE IBII, Jakarta.
- Ranupandoyo, Heijderachman. 1984. dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* : Edisi Kedua, :BPFF. Yogyakarta
- Salamah, Wahyuni. 1994. *Metode Penelitian Bisnis*, Sebelas Maret University Press, Surakarta
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS, Statistik Parametrik*, Flex Media Komputindo.
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, STIE YKPN Yogyakarta.
- Singarimbun, Matri dan Sofian Efendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Tulus, Agus. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.