

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Elda Kory Panannangan¹, Yacobus Bayau Lung², Rita Kalalinggi³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan, penelitian lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi, dokumentasi dan membagi daftar pertanyaan/angket kepada informan di lokasi. Setelah tahap ini, dilakukan analisa data kuantitatif menggunakan rumus persamaan Regresi Linier Berganda dan Koefisien Kolerasi.

Hasil dari penelitian ini adalah : 1). Nilai R square menunjukkan bahwa variabel faktor-faktor yaitu Kemampuan dan Ketrampilan, Motivasi, Pengalaman, Lingkungan kerja, Perilaku Manajemen, dan Imbalan mempunyai pengaruh terhadap Prestasi kerja sebesar 51,6%. 2). Berdasarkan analisis secara parsial diketahui bahwa variabel Motivasi dan Imbalan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja.

Untuk itu disarankan agar variabel Motivasi dan Imbalan dapat dipertahankan dan ditingkatkan dalam upaya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan variabel lainnya dapat perlu diperhatikan lagi untuk mendukung kemajuan Prestasi Kerja pegawai.

Kata Kunci : *faktor yang berpengaruh, prestasi kerja, pegawai, Dispora, Provinsi, Kalimantan Timur*

Pendahuluan

Negara Indonesia sedang melaksanakan pembangunan nasional yang merupakan usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dengan

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Unmul Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Unmul Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Unmul Samarinda

memperhatikan tantangan perkembangan global, yang dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal serta mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju dan kokoh moral serta etikanya. Di masa depan berbagai jenis organisasi tidak pernah statik dan tidak pula bergerak pada kondisi kekosongan. Tuntutan mewujudkan perubahan dapat timbul dari dua sumber, yaitu dari dalam organisasi sendiri dan dari lingkungannya. Dengan kata lain, setiap organisasi harus selalu peka terhadap aspirasi, keinginan, tuntutan, dan kebutuhan berbagai kelompok dengan siapa organisasi berinteraksi dan ini berhubungan dengan setiap pihak yang berkepentingan yaitu organisasi yang berkaitan, masyarakat, pegawai dan pemerintah. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, Disiplin waktu dan absensi.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat khususnya masyarakat di daerah, maka dipandang perlu menyelenggarakan otonomi luas kepada daerah yang merupakan hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Untuk meningkatkan kualitas kerja aparatur daerah, maka perlu adanya peningkatan kesejahteraan, profesionalitas dalam menangani bidang pekerjaannya dan pemberlakuan system karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip pemberian penghargaan dan sanksi.

Demikian pula halnya di Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang kepemudaan dan keolahragaan yang amat menunjang proses pelaksanaan pembangunan daerah juga. Dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, maka di Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur diperlukan pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi. Artinya, sangat diperlukan penerapan kinerja pegawai yang bekerja secara professional, yang memahami arti dari tujuan organisasinya dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kerangka Dasar Teori

Kepegawaian

Semula SDM merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dan menurut Ndraha (1999) sumber daya manusia itu mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creative, dan imagination.

Jadi disimpulkan Sumber Daya Manusia yaitu pegawai yang artinya sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya kepegawaian segala sesuatu yang terkait dengan sumber daya manusia yang oleh sesuatu organisasi dipertimbangkan dan mungkin untuk menjadi urusan organisasi.

Menurut Saksono (1988:25), yang dimaksud dengan kepegawaian adalah seluruh orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di badan-badan pemerintah maupun swasta. Kata kepegawaian berasal dari kata pegawai yang berarti karyawan atau pekerja.

Di dalam peraturan perundangan yang ada selama ini tidak terdapat kata karyawan, melainkan pegawai atau pekerja. Masing-masing terdapat di dalam peraturan perundangan kepegawaian dan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Peraturan perundangan ketenagakerjaan banyak berlaku di perusahaan atau badan-badan swasta, sedangkan peraturan perundangan kepegawaian hanya berlaku di lingkungan badan-badan pemerintah.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (2000:67) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Siagian (1995:219-220) Teori Pengembangan Organisasi menyatakan bahwa kinerja merupakan tantangan konseptual karena apa yang terjadi adalah penonjolan masalah, bagaimana melakukan analisis tentang interdependensi manusia dalam kehidupan berkarya dalam rangka pendekatan sistem dengan cara yang tepat.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan adalah tingkat kemampuan yang semaksimal mungkin dari para karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa tertentu.

Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja yang baik bagi pegawai menjadi tujuan bagi semua orang baik organisasi pemerintah maupun swasta. Peningkatan prestasi kerja ini mutlak diperlukan karena semakin meningkat prestasi kerja maka akan menunjukkan kemajuan suatu organisasi kerja. Oleh sebab itu setiap manajer atau seorang pimpinan berusaha untuk dapat memberikan berbagai motivasi atau perangsang untuk mendorong pegawainya bergairah dalam melakukan pekerjaan dan mencapai suatu prestasi.

Evaluasi prestasi kerja yang dikemukakan Leon C Mengginson (1981:310) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:69) adalah suatu proses yang

digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E Sikula (1981:2005) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Dari uraian tersebut, maka dapatlah disimpulkan, bahwa masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah melihat dari dua sudut pandang, yaitu harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan, Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Evaluasi prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran untuk kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *corporate planningnya*.

Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

1. Kemampuan dan ketrampilan,

Husnan (1990) dalam bukunya Edy Sutrisno (2000:62) pengembangan pegawai dalam kemampuan dan ketrampilan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Dengan demikian pengembangan SDM dalam kemampuan dan ketrampilan tujuannya untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

2. Motivasi untuk berusaha,

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan "to move". Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut teori Clayton Alderfer, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya

dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

Motivasi sangat menjadi perhatian utama karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas – aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil.

3. *Pengalaman*

Dalam lingkup organisasi selain mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta adanya dorongan motivasi dari dalam diri sendiri perlu adanya dukungan pengalaman juga, dimana dengan adanya pengalaman dapat membantu pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kualitas atau pengetahuan sesama pegawai yang masih minim pengalaman.

Dengan adanya pengalaman yang menonjol, pegawai juga mendapat nilai plus dalam penilaian kualitas bekerjanya serta dapat meningkatkan kualitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. *Lingkungan Kerja*

Dalam bekerja suatu organisasi hendaknya mempunyai suasana yang nyaman bagi pegawainya untuk merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Penciptaan dalam bekerja dapat dilihat dari kenyamanan dalam posisi meja atau duduk dalam suatu ruangan di mana pengaturan posisi tersebut dapat mendukung dalam kenyamanan bekerja serta kenyamanan dalam berkomunikasi dengan pegawai lain sehingga hubungan sesama pegawai dalam ruangan tersebut dapat terjadi kedekatan dalam pembahasan dalam pekerjaan.

5. *Perilaku Manajemen*

Perilaku Manajemen merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antar manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses di dalam organisasi. Isi utama perilaku Manajemen hubungan antar manusia dalam organisasi dan organisasi diciptakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan.

Mempelajari perilaku organisasi sifatnya agak abstrak. Mempelajari perilaku organisasi seringkali menghasilkan atau menemui prinsip-prinsip yang kompleks di mana penjelasan atau analisisnya bersifat situasional. Dalam mempelajari perilaku organisasi dapat dilakukan dengan tiga analisis, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Permasalahan yang terjadi dalam organisasi dapat dianalisis dari tiga tingkatan analisis tersebut. Pada tingkat individu, kejadian-kejadian yang ada dalam organisasi dianalisis dalam hubungannya dengan perilaku seseorang dan interaksi kepribadian dalam suatu situasi di mana setiap individu dalam organisasi membawa sikap, nilai, dan pengalaman masa lalu yang berbeda.

6. *Imbalan*

Masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas materialnya, sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Apabila suatu organisasi tak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi kalah bersaing di pasaran tenaga kerja.

Bagian kepegawaian memikul tanggung jawab utama untuk mengembangkan sistem imbalan bagi suatu organisasi yang diterapkan secara seragam diseluruh jajaran organisasi. Agar mencapai sasarannya serta didasarkan pada prinsip keadilan, kewajaran serta kesetaraan perlu selalu diperhatikan bahwa sistem imbalan itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan.

Hipotesis dari penelitian ini Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa faktor-faktor mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.
2. Dalam pengujian ini F-Hitung dibanding dengan F-Tabel pada derajat signifikan 5% . Jika F-hitung > F-tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar. Dengan pembuktiannya adalah :
 H_0 = diterima bila $b_1=b_2=b_3=b_4=b_5=b_6=0$ atau $b_i=0$, artinya variabel bebas secara serentak tidak punya pengaruh terhadap variabel tergantung (Y).
 H_1 = diterima bila minimal satu variabel bebas tidak sama dengan nol ($b=0$), artinya mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung (Y).

Metode Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini termaksud jenis penelitian verifikatif atau uji hipotesis, yaitu suatu pengetahuan yang menjelaskan dan mencari hubungan sebab akibat atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sehingga penelitian ini bersifat menerangkan, yaitu menerangkan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya melalui pendekatan kuantitatif.

Definisi Konsepsional dalam prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yang ditunjukkan dengan kualitas dan kuantitas kerja serta dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mempunyai kepribadian yang baik sehingga dengan begitu dapat mencapai hasil organisasi atau kantor sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

Definisi Operasional menyatakan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data yang menunjukkan konsep yang dimaksud.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur tahun 2012 yang berjumlah 108 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 93 orang dan tenaga honor 15 orang. Untuk menentukan sampel, penulis mempergunakan formulasi yang dikemukakan oleh Yamane (dalam Rakhmad, 1991 : 82), maka ditetapkan besarnya sampel untuk presisi 10% adalah sebagai berikut :

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

dengan demikian besar sampel (n) adalah :

$$n = \frac{108}{108 (0,10)^2 + 1}$$

$$n = \frac{108}{108 (0,01) + 1}$$

$$n = \frac{108}{2,25}$$

$$n = 48$$

$$n = 48 \text{ responden}$$

Secara sederhana, hasil perhitungan sampel pada masing-masing bagian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Sampel acak dari masing-masing bagian pada Dinas Pemuda dan Olahraga.

1. Pegawai negeri sipil yang jumlahnya 93 orang dan dari hasil perumusan sampel berjumlah 41.33 dengan nilai pembulatan responden 41 orang.
2. Tenaga honorer berjumlah 15 orang dan hasil perumusan sampel berjumlah 6.66 dengan nilai pembulatan responden 7 orang.
3. Dan jumlah responden yang akan di jadikan sampel penelitian 48 orang.

Jenis data dalam penelitian ini dibagi atas dua, yaitu :

1. Data primer, yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan cara mewawancarai para responden secara langsung atau dengan bantuan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun terlebih dahulu, yang dijadikan sebagai data utama.
2. Data sekunder, yaitu tulisan dan statistik dari berbagai dokumen yang relevan serta aktivitas dalam upaya penungkatan prestasi kerja karyawan

pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur sebagai data pelengkap.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang kemudian untuk memudahkan analisis diubah menjadi data kuantitatif, dengan menggunakan skala ordinal dan jenjang tiga, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika responden memilih jawaban a, diberi nilai 3 (tinggi)
2. Jika responden memilih jawaban b, diberi nilai 2 (sedang)
3. Jika responden memilih jawaban c, diberi nilai 1 (rendah)

Adapun alasan penulis memilih jenjang 3 adalah untuk membatasi pilihan jawaban bagi responden, sehingga responden dapat dengan mudah membedakan kelompok jawaban dan untuk memudahkan perhitungan pada analisis data penelitian.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)
2. Penelitian Lapangan (Field Work Research)

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil daftar pertanyaan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga ini, teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda.

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6$$

Pengujian hipotesis pertama adalah dilakukan dengan uji F. Artinya, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel pada $\alpha = 0,05$, maka hipotesis: “Diduga faktor-faktor kemampuan dan ketrampilan, motivasi, pengalaman, lingkungan kerja, perilaku manajemen dan imbalan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas pemuda dan Olahraga”, diterima. Jika F-hitung tidak lebih besar, maka hipotesis ditolak.

Sedangkan untuk menguji hipotesis kedua, adalah dengan melihat variabel yang memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar. Jika nilai variabel Kemampuan dan ketrampilan (X_1) adalah yang terbesar dan signifikan disbanding nilai t_{hitung} variabel bebas lainnya, maka hipotesis: “Diduga faktor dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga” diterima. Jika Kemampuan dan ketrampilan bukan yang terbesar pengaruhnya, maka hipotesis ditolak.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan atau angket yang penulis sebar kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, diperoleh data yang penulis sajikan masing-masing sebagai berikut :

1. Kemampuan dan ketrampilan nilai 3 adalah nilai terbanyak yang di pilih responden yaitu sebanyak 15 responden dengan persentase 31.25% dan total skor rata-rata tanggapan responden diperoleh sebesar 3.17.

2. Motivasi nilai 3.5 sebanyak 19 responden dengan persentase 39.58% dan total skor rata-rata tanggapan responden diperoleh sebesar 3.21.
3. Pengalaman nilai 3.5 sebanyak 14 responden dengan persentase 29.17% dan total skor rata-ratanya tanggapan responden diperoleh sebesar 3.3.
4. Lingkungan Kerja nilai 2.75 sebanyak 13 responden dengan persentase 27.08% dan total skor rata-rata tanggapan responden sebesar 2.95.
5. Perilaku Manajemen nilai 2.5 sebanyak 11 responden dengan persentase 22.92% dan total skor rata-rata tanggapan responden sebesar 2.69.
6. Imbalan nilai 2.5 sebanyak 14 responden dengan persentase 29.17% dan total skor rata-rata tanggapan responden sebesar 2.51.
7. Prestasi Kerja nilai 2.5 sebanyak 15 responden dengan persentase 31.25%, nilai 2.75 juga sebanyak 15 responden dengan persentase 31.25% dan total skor rata-rata tanggapan responden sebesar 2.79.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variable X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , dan X_6 terhadap variable Y . Adapun alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y). Variabel-variabel dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variable bebas yaitu Kemampuan dan Ketrampilan (X_1), Motivasi (X_2), Pengalaman (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Perilaku Manajemen (X_5), dan Imbalan (X_6), sedangkan variable terkaitnya adalah Prestasi Kerja pegawai (Y).

Berdasarkan input data pada tabel, berikut ini disajikan print out computer hasil analisis linier berganda dengan menggunakan metode Enter.

Dari tabel Model Summary, ditemukan koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0, 516 atau 51,6% yang menunjukkan kekuatan pengaruh variable-variabel bebas dan sisanya 48,4% (100%-51,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari tabel ANOVA, di temukan F_{hitung} sebesar 11,410, sementara F_{tabel} untuk responden yang berjumlah 48 orang dengan enam variable bebas dan satu variable tergantung adalah pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah sebesar 3,70. Dengan demikian F_{hitung} (= 7,291) lebih besar dari F_{tabel} (= 3,70) yang menunjukkan bahwa R^2 sebesar 0,516 adalah signifikan.

Berdasarkan koefisien pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh variable-variabel bebas terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sebagai berikut :

$$Y = -0,281 + 0,097 X_1 + 0, 419 X_2 + 0, 243 X_3 + -0,022 X_4 + 0,048 X_5 + 0,219 X_6$$

Untuk menguji kemaknaan hipotesis yang digunakan yaitu uji-F (uji bersama-sama) dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai F_{hitung} 7,291 dan F_{tabel} 2,33

maka F-hitung lebih besar daripada F-tabel, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi prestasi kerja pegawai, dengan demikian bahwa variabel Kemampuan dan Ketrampilan (X_1), Motivasi (X_2), Pengalaman (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Perilaku Manajemen (X_5), dan Imbalan (X_6) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y), dengan demikian bahwa variabel Kemampuan dan Ketrampilan (X_1), Motivasi (X_2), Pengalaman (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Perilaku Manajemen (X_5), dan Imbalan (X_6) secara bersama-sama dapat dipergunakan untuk memprediksi prestasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, sehingga hipotesis penulis **diterima**.

Berdasarkan analisis parsial, diketahui bahwa variabel Kemampuan dan Ketrampilan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,799 jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,68288 ($df=48-7=41$). Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan dan Ketrampilan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Untuk variabel Motivasi (X_2) diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,619 > 1,68288$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Untuk variabel Pengalaman (X_3) diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $1,498 < 1,68288$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_4) diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $-0,179 < 1,68288$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Untuk variabel Perilaku Manajemen (X_5) diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $0,433 < 1,68288$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Manajemen (X_5) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Untuk variabel Imbalan (X_6) diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $1,742 > 1,68288$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Imbalan (X_6) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan mengenai analisis Prestasi Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Nilai R square menunjukkan hasil sebesar 51,6% hal ini mengandung arti bahwa variabel Kemampuan dan Ketrampilan (X_1), Motivasi (X_2), Pengalaman (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Perilaku Manajemen (X_5), dan Imbalan (X_6) memberikan **pengaruh sebesar 51,6% terhadap prestasi kerja** pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Nilai R sebesar 0,718 berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat

dari variabel variabel Kemampuan dan Ketrampilan (X_1), Motivasi (X_2), Pengalaman (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Perilaku Manajemen (X_5), dan Imbalan (X_6) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan interpretasi Sugiyono (2005 : 216), bahwa nilai hubungan dengan interval 0,60-0,799 masuk dalam **katagori kuat**.

2. Berdasarkan analisis secara parsial, diketahui bahwa variabel Motivasi (X_2) dan Imbalan (X_6) berpengaruh secara **signifikan** terhadap variabel prestasi kerja (Y) karena nilai t_{hitung} **lebih besar daripada nilai t_{tabel}** , sedangkan variabel Kemampuan dan Ketrampilan (X_1), Pengalaman (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), dan Perilaku Manajemen (X_5) **tidak berpengaruh** terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) karena nilai t_{hitung} **lebih kecil daripada t_{tabel}** .
3. Dari uji F (uji bersama-sama) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,291 > 2,33$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan dan Ketrampilan (X_1), Motivasi (X_2), Pengalaman (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Perilaku Manajemen (X_5), dan Imbalan (X_6) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sehingga hipotesis kedua penulis **H_0 ditolak dan H_1 diterima**.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa factor-faktor yang mempunyai pengaruh signifikan bagi prestasi kerja pegawai adalah Motivasi dan Imbalan, sehingga dapat disarankan untuk pimpinan atau Kepala Dinas untuk terus memotivasi pegawai dalam bekerja dan tetap memperhatikan imbalan khususnya kegiatan tambahan kantor dalam pekerjaan pegawai.

Untuk variabel Kemampuan dan Ketrampilan pegawai serta Pengalaman tidak mempengaruhi secara signifikan, maka dapat disarankan untuk mendukung pegawai dalam meningkatkan Kemampuan dan ketrampilan serta pegawai misalnya dalam mengikuti bimtek atau diklat sesuai dengan tupoksi pekerjaan pegawai tersebut serta mengikut sertakan pegawai dalam berbagai kegiatan atau program untuk menambah wawasan dan pengalaman yang dapat mendukung pekerjaan.

Untuk variabel Lingkungan Kerja dan Perilaku Manajemen juga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, maka dapat disarankan untuk lebih memperhatikan Lingkungan kerja pegawai sehingga pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan perilaku Manajemen yang harus lebih diperbaiki sehingga pekerjaan pegawai dapat lebih terkontrol dan terawasi dengan baik.

Daftar Pustaka

Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jilid ketiga. Cetakan Kedelapan. Yayasan Fakultas Psikologi UGM. Jogjakarta. 2000.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung. 2005.

Sutrisno, Edy. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta. 2010.