

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA**

**Muhammad Zalfiwan<sup>1</sup>, Hermanto<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia.

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan jumlah populasi semua pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang dan sampel yang diambil semua pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara. Pengumpulan data dengan metode Observasi langsung, Interview, Dokumentasi, Questionare. Teknik Analysis yang digunakan adalah metode statistik deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Pengolahan data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif dimana kualitatif dilakukan dengan cara tabulasi, sedangkan secara kuantitatif dilakukan analisis untuk pembahasan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bisa disimpulkan bahwa Secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara. Dari uji secara parsial variabel yang memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja yakni kemampuan, sedangkan variabel motivasi dan kesempatan tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

**Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia**

## LATAR BELAKANG

Di dalam kegiatan pelaksanaan pembangunan dan pengabdian kepada bangsa dan negara sekarang ini, sumber daya manusia adalah suatu bagian yang sangat memegang peranan penting. Hal ini karena unsur manusialah yang secara operasional mememanajemeni berbagai sumber daya ada sehingga diharapkan dapat menentukan keberhasilan di dalam pelaksanaan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional suatu kegiatan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting di dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating) dan pengawasan (controlling), sehingga apapun bentuk dan kegiatan suatu organisasi, sumber daya manusia selalu memainkan peranan penting di dalamnya.

Untuk menjawab hambatan-hambatan yang akan ditemukan akibat dari kesalahan penilaian kinerja maka diperlukan dimensi kinerja dari setiap sumber daya manusia yaitu motivasi, kemampuan dan kesempatan. Motivasi kerja dapat diberikan kepada bawahan yang disertai keteladanan dari pimpinan. Motivasi kerja ini sangat bermanfaat dalam memberikan semangat kerja bawahan sehingga akan menciptakan peningkatan produktivitas dan kinerja. Kemampuan kerja secara umum bersumber dari pihak bawahan dimana kemampuan, beban kerja serta lingkungan yang mempengaruhinya. Kemampuan untuk bekerja biasanya berkembang apabila adanya kemauan yang keras dari diri pegawai itu sendiri untuk maju dengan mendorong diri sendiri untuk belajar baik secara otodidak maupun dengan adanya pelatihan yang intensif sehingga kesempatan merupakan hal yang ditunggu-tunggu bagi bawahan untuk mewujudkan keinginan bawahan dalam mewujudkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Demikian juga halnya pegawai yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara dapat dilihat dari dimensi kinerja yang berupa motivasi, kemampuan dan kesempatan.

Permasalahan tersebut di atas perlu dianalisis karena berdasarkan rencana strategik Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara yakni meningkatkan sumber daya manusia aparatur yang terampil dan ahli dibidangnya. Untuk mencapai sasaran dan rencana strategik tersebut maka Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dibidangnya.

Berdasarkan uraian di atas dan sehubungan dengan berbagai macam perubahan yang dihadapi maka Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara harus dapat mengetahui sampai sejauh mana pengaruh dari dimensi kinerja yang dimiliki oleh para pegawainya terhadap kinerja sehingga setiap tugas dan kewajiban dapat dilakukan dengan baik oleh sumber daya manusia yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

### Perumusan masalah

Dari uraian di atas yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara ?

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

## LANDASAN TEORI

### 1. Arti Penting Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi dan otonomi daerah sekarang ini dimana pola pikir masyarakat cukup kritis, maka kita sebagai

masyarakat menyadari pentingnya pemanfaatan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Dalam masyarakat berkembang, manusia hidup selalu dalam kelompok-kelompok organisasi, karena dengan berorganisasi manusia akan lebih produktif. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi menurut Rao (1991:23), adalah adanya kekuatan setiap organisasi adalah orang-orangnya. Apabila orang-orang itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat mereka, mengembangkan secara tepat, pasti organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang dengan pesat. Pada akhirnya, segala macam tugas organisasi manapun harus diselesaikan oleh orang-orangnya. Dari kenyataan tersebut maka Sumber Daya Manusia mempunyai arti yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan manusia itu sendiri.

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi (Sumandipradja, 1988:41). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi bukanlah

sesuatu yang dapat diamati, tetapi dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1990 : 256).

## 2. Pengertian Kinerja

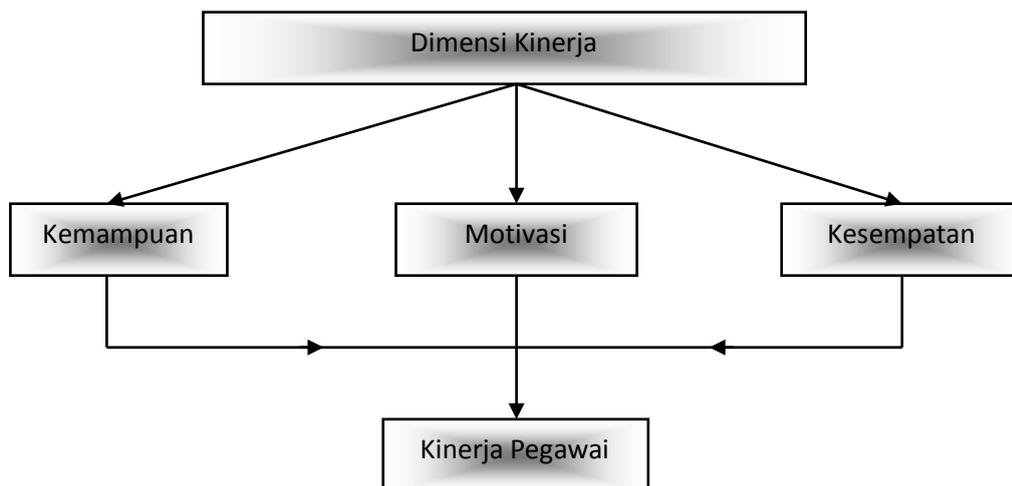
Robbins (1996:79), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

$$\text{Kinerja} = f ( A \times M )$$

Kesempatan untuk menghasilkan kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi dari *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), *oppportunity* (kesempatan), sehingga fungsi dari kinerja menjadi :

$$\text{Kinerja} = f ( A \times M \times O )$$

Dari fungsi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan interaksi dari dimensi kinerja yang berupa *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), *oppportunity* (kesempatan).



### 3. Penilaian Kinerja

Dalam memasarkan produknya perusahaan selain harus memiliki strategi pemasaran untuk mencapai tujuannya harus mempunyai kualitas pelayanan yang baik pula supaya dapat meraih pelanggan. Menurut Fandy Tjiptono (2007:59) adalah : “Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendaliannya

Beberapa penilaian pelaksana pekerja atau prestasi kerja dengan syarat-syarat yang ditentukan tersebut di atas tetapi kadang-kadang juga terjadi penyimpangan atau kesalahan antara lain kelonggaran / kelemahan atau kekerasan (leniency or severity) kecenderungan pusat (central tendency) dan masalah, halo error.

Untuk itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkala, menurut Gouzali (2000:39) dengan maksud untuk :

- a. Mengenali pegawai yang perlu dilakukan pembinaan.
- b. Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi
- c. Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan
- d. Mengenali pegawai yang pantas untuk dikembangkan lebih lanjut.
- e. Bahan pembuatan program pembinaan pegawai masa datang
- f. Memperoleh umpan balik atas hasil prestasi pegawai

Guna untuk meningkatkan dalam pelaksanaan kegiatan penilaian pekerjaan atau prestasi kerja diperlukan alat atau piranti yang menurut John Soeprihanto (2000:13) ada dua piranti pokok yaitu analisis pekerjaan (Job analysis) dan standard prestasi kerja (performance standard).

Adapun cara yang dapat dilakukan dalam penilaian kinerja adalah dengan beberapa metode penilaian prestasi kerja (Handoko, 1998: 142-152), yang terdiri atas :

- a. Orientasi Penilaian Masa Lalu
  - Rating scale.

Bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan. Metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai

terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

- Checklist.

Dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai, penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

- Metode Peristiwa Kritis.

Metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

- Field review method (Metode Peninjauan Lapangan)

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan. Dengan metode ini, wakil ahli Departemen Personalia turun ke “lapangan” dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

- Tes dan Observasi Prestasi Kerja.

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja biasanya didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Agar berguna tes harus realible dan valid.

- Metode Evaluasi Kelompok.

Penilaian-penilaian seperti ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

- b. Orientasi Penilaian Masa Depan

- Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensif cenderung tidak terjadi sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

- Penilaian Psikologis

Penilaian ini umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi - evaluasi lainnya.

- Pendekatan Manajemen By Objectives (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula

- Teknik Pusat Penilaian

Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes – tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpul Data

a. Teknik Observasi

Observasi adalah “cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan, terhadap objek yang diteliti”. Hasan (2002:17). Pada teknik observasi ini penulis mendatangi tempat yang akan dilakukan penelitian secara langsung yaitu pada Koperasi Harapan Kita di Kabupaten Sekadau.

b. Teknik Wawancara

Wawancara adalah “cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti”. Hasan (2002:17). Dengan teknik wawancara penulis dapat bertanya secara langsung dengan mewawancarai karyawan dan anggota Koperasi Harapan Kita.

c. Teknik Kuisisioner

Kuisisioner adalah “cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi)”. Pendapat diatas dikemukakan oleh Hasan (2002:17). Teknik ini dengan memberikan atau membagikan kuisisioner kepada anggota yang mempunyai pinjaman pada Koperasi Harapan Kita.

## Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang.

2) Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang.

## Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Statistik deskriptif yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002:72).

Pengolahan data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Pengolahan data secara kualitatif dilakukan dengan cara tabulasi, sedangkan secara kuantitatif dilakukan analisis untuk pembahasan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik analisis Regresi Linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Intersep

$X_1$  = Kemampuan (*ability*)

$X_2$  = Motivasi (*motivasi*)

$X_3$  = Kesempatan Kerja (*opportunity*)

$\varepsilon$  = *Error Terms*

Untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh tidaknya variabel-variabel yang dilihat dalam penelitian ini secara simultan/menyeluruh, maka dilakukan dengan menggunakan Uji F statistik

dengan Analisis Of Varians sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Analisis Of Variance**

SUMBER KERAGAMAN (SK)	JUMLAH KUADRAT (SS)	DERAJAT BEBAS (DB)	RATA-RATA KUADRAT (MS)	F HITUNG
Regresi (R)	$SSR=B'Y'Y'-NY^2$	$k - 1$	$MSR=\frac{SSR}{DF}$	$\frac{MSR}{MSE}$
Kesalahan (E)	$SSE=B'Y'Y'-NY^2$	$n - 1$	$MSE=\frac{SSR}{DF}$	$\frac{MSR}{MSE}$
Jumlah	$SSR + SSE$	$(k-1)+(n-1)$		

Pengujian hipotesis dilakukan secara statistik dengan melalui beberapa tahapan pengujian sebagai berikut :

### 1. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen ( $X_i$ ) secara keseluruhan terhadap variabel dependen ( $Y$ ), dengan tahapan sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \dots, \beta_7 = 0$$

Berarti variabel-variabel independen secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_1 : \beta_1, \dots, \beta_7 \neq 0$$

Berarti variabel-variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

b. Menentukan nilai F hitung (F hit)

Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus

:

$$F \text{ hit} = \frac{\sum Y_i / (K - 1)}{\sum e_i^2 / (n - k)} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :  $R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = banyak variabel bebas

$n$  = banyaknya observasi

c. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak, dengan ketentuan sebagai berikut :

$F \text{ hit} < F \text{ tab}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

$F \text{ hit} > F \text{ tab}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### 2. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan dalam uji t adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

$$H_0 : \beta = 0, \text{ berarti variabel independen}$$

$X_1$  secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen  $Y$ .

$H_1 : \beta \neq 0$ , berarti variabel independen  $X_1$  secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen  $Y$ .

b. Menentukan nilai t hitung

Nilai t hitung dicari dengan rumus :

$$t \text{ hitung (i)} = \frac{\text{Koefisien regresi } \beta_i}{\text{Standart deviasi } \beta_i}$$

c. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Hipotesis nol akan diterima atau ditolak dengan ketentuan sebagai berikut :

$t \text{ hit} < t \text{ tab}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

$t \text{ hit} > t \text{ tab}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

## PEMBAHASAN

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil analisis menunjukkan besarnya nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,422, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan terhadap naik turunnya nilai atau variasi variabel kinerja adalah sebesar 42,20% sedangkan sebesar 57,80% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Adapun kemungkinan faktor lain diluar penelitian yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara yang memungkinkan yakni promosi, kompetensi dan kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

### Fungsi Regresi

Berdasarkan hasil analisis multiple regression diperoleh model atau fungsi regresi variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara sebagai berikut :

$$Y = 0,520 + 0,0242X_1 + 0,213X_2 + 0,291X_3$$

Dari fungsi regresi tersebut di atas terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan, yaitu :

1) Apabila variabel kemampuan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan kesempatan (X<sub>3</sub>) konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara yakni sebesar 0,520 satu satuan unit, maksudnya yaitu jika pegawai

tidak mengalami peningkatan kemampuan, motivasi dan kesempatan maka kinerja pegawai sebesar 0,520 kali.

2) Apabila variabel kemampuan (X<sub>1</sub>) dinaikkan sebesar satu satuan unit sedangkan motivasi (X<sub>2</sub>) dan kesempatan (X<sub>3</sub>) konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara akan meningkat sebesar 0,242 satu satuan unit, maksudnya yaitu jika motivasi pegawai dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 0,242 kali.

3) Apabila variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dinaikkan sebesar satu satuan unit sedangkan kemampuan (X<sub>1</sub>) dan kesempatan (X<sub>3</sub>) konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara akan meningkat sebesar 0,213 satu satuan unit, maksudnya yaitu jika motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan sebesar 0,213 kali.

4) Apabila variabel dinaikkan kesempatan (X<sub>3</sub>) sebesar satu satuan unit sedangkan kemampuan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara akan meningkat sebesar 0,291 satu satuan unit, maksudnya yaitu jika kesempatan pegawai dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 0,291 kali.

Dilihat dari beberapa kesimpulan di atas maka dapat dikatakan bahwa secara umum variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya kemampuan, motivasi dan kesempatan akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja para pegawai, sehingga pegawai dapat lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

## Uji Secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara menyeluruh dilakukan melalui Uji Secara Simultan (Uji F). Uji secara simultan ini yaitu

dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis pengaruh kemampuan, motivasi dan kesempatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Analisis Of Variance**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	2,794	3	0,931	8,259	0,000
Residual	3,834	34	0,113		
Total	6,628	37			

a Predictors: (Constant), Kesempatan, Kemampuan, Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari hasil analisis pada Tabel 3.23 tersebut diketahui secara simultan nilai F hitung sebesar 8,259 pada tingkat signifikan 0,000a dan karena tingkat probabilitasnya 0,000a jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Nilai F tabel 0,05 diperoleh dengan memperhatikan besarnya nilai degree of freedom (df) atau  $(k - 1)$  dan  $(n - k)$ , dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel. Nilai F tabel 0,05 adalah sebesar 2,92, sedangkan nilai F hitung sebesar 8,259. Jadi nilai F hitung  $>$  nilai F tabel, yaitu  $8,259 > 2,92$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

Kenyataan tersebut diatas sesuai dengan pernyataan responden yang menyatakan pada kondisi kerja yang ada cukup menunjang terciptanya kinerja terhadap organisasi yang tentunya ditunjang oleh

kemampuan, motivasi dan kesempatan yang dimiliki dan praktek manajemen yang lebih proporsional sehingga kinerja mereka juga menjadi lebih baik.

Sebagaimana tujuan dari setiap organisasi untuk memotivasi serta memberikan kesempatan bagi pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja. Dengan sistem ini maka tentunya memiliki dampak yang positif pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara. Dari kenyataan ini, kiranya manajemen sumber daya manusia menjadi vital dewasa ini dimana manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terpadu mulai dari sistem rekrutmen, seleksi, pengembangan dan pemeliharaannya. Oleh karenanya, manajemen sumber daya manusia bisa dilihat sebagai suatu sistem sekaligus proses yang menggambarkan dinamika dan keteraturan organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja.

### Uji Secara Parsial

Secara parsial, untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara dapat dilihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 3.24**

#### Analisis Uji t

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	0,528	0,503		1,051	0,300
Kemampuan	0,242	0,127	0,317	1,906	0,065
Motivasi	0,213	0,172	0,213	1,242	0,223
Kesempatan	0,291	0,223	0,236	1,305	0,201

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2011

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara maka nilai t hitung dibandingkan besarnya nilai signifikansinya. Nilai t tabel dapat dicari dengan menentukan degree of freedom yaitu  $(n - k)$  pada  $\alpha 0,05$ , yaitu  $(38 - 4) \alpha 0,05 = 1,691$ .

1. Secara parsial variabel kemampuan memiliki nilai t hitung sebesar 1,906 dimana lebih besar dari 1,691, karena  $1,906 > 1,691$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel kemampuan secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

2. Secara parsial variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 1,242 dimana lebih besar dari 1,691, kaeran  $1,242 < 1,691$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

3. Secara parsial variabel kesempatan memiliki nilai t hitung sebesar 1,305 dimana lebih besar dari 1,691, karena  $1,305 < 1,691$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel kesempatan secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

Dari uji secara parsial variabel yang memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja yakni kemampuan, sedangkan variabel motivasi dan kesempatan tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

### KESIMPULAN

Berikut ini beberapa kesimpulan yang dapat penulis sampaikan, yakni sebagai berikut :

Hasil analisis Koefisien Determinasi disimpulkan bahwa besarnya pengaruh

dari variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan terhadap naik turunnya nilai atau variasi variabel kinerja adalah sebesar 42,20% sedangkan sebesar 57,80% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

Dari fungsi regresi dapat disimpulkan bahwa kemampuan, motivasi dan kesempatan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

Secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

Dari uji secara parsial variabel yang memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja yakni kemampuan, sedangkan variabel motivasi dan kesempatan tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kayong Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. Manajemen Sumber daya Manusia. Jilid I Dan II. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo. Jakarta. 1997.

Heudjrachman, Suad Husnan. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. BPFE. Yogyakarta. 1998.

-----, Manajemen. Edisi 2, Cetakan Ketigabelas. BPFE. Yogyakarta. 1998.

Kartono dan Kartini. Pengantar Metode Riset Sosial. CV. Mandar Maju. Bandung. 1994.

Martoyo, Susilo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga. BPFE. Yogyakarta. 1998.

Manullang. Manajemen Personalia. Gajam Mada University Press. Yogyakarta. 2001.

Prijono T dan Sutyatie. Pemberdayaan Penduduk dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. PT. Citra Putra Bangsa. Jakarta. 1998.

Robbins, Stephen P. Prilaku Organisasi. Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo. Jakarta. 1996.

Ruky AS. Sistem Manajemen Kinerja (Performance Manajemen System). Cetakan Kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2002.

Satrohadiwiryono. B. Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta. 2002.

Saydam, Gouzali. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Toko Gunung Agung. Jakarta. 1995.

-----, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II. Toko Gunung Agung. Jakarta. 1995.

Sinungan. M. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta. 2000.

Soeprihanto. John. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi I. BPFE. Yogyakarta. 1997.

-----, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II. Toko Gunung Agung. Jakarta. 1995.

Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Bina Aksara. Jakarta. 1986.

Tjhajono. A. Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi. Kajian Bisnis. Nomor 8. 1996.