

ANALYSIS FACTORS OF INFLUENCE THE JOB PERFORMANCE IN SECRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGKALAN MADURA

Surachmad

STIE Pancasetia Banjarmasin
email : surachmad@rocketmail.com

(Submit 11 November 2017, Revised 19 November 2017, Accepted : 29 November 2017)

Abstract. This study aims to examine and analyze the influence of the independent variable is the ability, motivation, opportunity, and discipline of the dependent variable is employee job performance. Sample as many as 50 people. Hypothesis testing is done by using statistical tools Regresion Linier on the degree of accuracy of $\alpha = 0.05$ or 5%. The first hypothesis is proven by the results of 8.464 F count larger than F table with a significance level of 2.810 to 0.000. Statistical analysis showed a significant difference between the capability on the performance of employees, this is based on the calculation and analysis of the results by using statistical test t results t value of 5.313 which indicates that the value of t is greater than t table of 1.701 with a significant degree of 0.000, means that the hypothesis can be accepted. A significant difference between the motivational factor on the performance of employees, this is based on the calculation and analysis of results of research shall use statistical test t results t value of 2.780 which indicates that the value of t is greater than t table of 1.701 with a degree significantly 0,007, means that the hypothesis can be accepted. A significant difference between the factors of chance on the performance of employees, this is based on the calculation and analysis of the results by using statistical test t results t value of 2.116 which indicates that t is greater than t table of 1.701 with a degree significantly by 0,038 , means that the hypothesis can be accepted. And a significant difference between the factors of discipline on the performance of employees, this is based on the calculation and analysis of the results by using statistical test t results t value of 3.922 which indicates that the value of t is greater than t table of 1.701 with a degree significantly 0,000, means that the hypothesis can be accepted. The independent variables that have the greatest Beta value of 0.666 means the motivation is the motivation most dominant influence on the performance of employees, the proposed third hypothesis received or be evidenced

Keywords : Ability, Motivation, Opportunity, Discipline and Job Performance.

I. PENDAHULUAN

Secara geografis Kabupaten Bangkalan memiliki nilai strategis, karena letaknya yang paling dekat dengan Pulau Jawa. Karena letaknya paling barat dari Pulau Madura, Bangkalan menjadi pintu gerbang untuk berbagai kegiatan

terutama lintas barang dan jasa yang menghubungkan Jawa dan Madura. Karena itu Bangkalan merupakan bagian dari wilayah pulau Madura yang masuk dalam pengembangan dari Kota Surabaya (*Surabaya Metropolitan Area / SMA*) yang merupakan kutub pertumbuhan ekonomi di Propinsi Jawa Timur yang berperan

penting dalam mendukung perkembangan sektor industri, perdagangan, pertanian, dan pariwisata. Oleh sebab itu, peluang investasi di Bangkalan ini sangat baik. Letaknya yang strategis yaitu berada diujung barat pulau Madura yang bersebrangan dengan Kota Surabaya yang merupakan pusat pemerintahan dan bisnis di Jawa Timur, terlebih lagi apabila selesainya pembangunan jembatan Suramadu yang menghubungkan Kabupaten Bangkalan dan Kota Surabaya.

Hasil proyeksi pertumbuhan menunjukkan bahwa ekonomi Madura (dalam hal ini termasuk Bangkalan) pada tahun-tahun mendatang diperkirakan akan berkembang pesat untuk industri pasar modal, seperti : industri kimia, mineral, mesin dan elektronik. Industri sebagai *engine of growth*, diharapkan dapat mendorong perkembangan sektor lainnya seperti perdagangan, bangunan konstruksi, transportasi - komunikasi dan jasa-jasa termasuk keuangan dan sewa ruang perkantoran. Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah penyelenggaraan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrument pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintahan dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien, efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Dalam melaksanakan upaya tersebut tentunya peranan sumber daya manusia sangat penting, dan profesional dalam mengelola sumber daya yang ada. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dari manajemen untuk dapat mengatur

pelaksanaan kegiatan operasional sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia menduduki peran sentral dalam pembangunan, karena sumber daya manusia merupakan subyek dari pembangunan. Jika pengelolaan dan kualitas sumber daya manusia sebagai subyek pembangunan cukup tinggi, maka secara otomatis pembangunan di bidang lainnya akan mengikutinya. Paradigma dalam manajemen sumber daya manusia semakin berkembang dengan perkembangan lingkungan usaha, sebagai motor penggerak perekonomian nasional. Pelayanan publik menurut Mahmudi (2005 : 229) adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Membentuk prestasi kerja pegawai yang optimal memang sulit dan membutuhkan kesabaran, Hasibuan (2000) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Perhatian terhadap prestasi kerja bukan hanya diberikan melalui pemberian motivasi financial saja tetapi bagaimana caranya pegawai meningkatkan kecakapan/kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga kapasitas seorang pegawai lebih meningkat. Selain kecakapan pegawai, unsur lain dalam mencapai prestasi kerja bisa melalui usaha pegawai sendiri, dengan kemauan, kesungguhan dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan (Hasibuan, 2005 : 76).

Tjokromidjojo (1998), mengidentifikasi ada empat faktor besar yang menghambat efisiensi administrasi Negara (birokrasi), yaitu : (1) kecenderungan membengkaknya birokrasi baik dalam arti struktur maupun luasnya campur tangan terhadap kehidupan masyarakat, (2) lemahnya kemampuan manajemen pembangunan baik dalam perencanaan, pelaksanaan, koordinasi dan pengawasan dan (3) rendahnya produktivitas pegawai negeri. Sementara Siagian (2001), mengidentifikasi

ada 3 jenis kelemahan yang melekat pada pegawai negeri (birokrat) kita adalah (1) kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin, menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan, (2) kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara tampil melakukan tugas-tugas, baik yang bersifat rutin, maupun yang bersifat pembangunan dan (3) kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi pelaksanaan tugas.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapatlah ditarik sebuah pendapat bahwa prestasi kerja pegawai merupakan prestasi kerja organisasi dalam melaksanakan kebijakan pemerintah khususnya dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Pelaksanaan tugas ini harus didukung oleh kesiapan para pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan kesempatan pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Seperti uraian diatas maka perlu mengevaluasi sejauhmana kemampuan yang dimiliki seorang pegawai, motivasi yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya dan kesempatan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan kewajibannya. Oleh karena itu penulis berkeinginan menganalisa faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas karena masih banyaknya kekurangan-kekurangan terkait dengan pelaksanaan pelayanan administrasi.

II. KAJIAN PUSTAKA

Sampai saat ini sebuah perusahaan belum ada yang tidak membutuhkan manusia dalam menggerakkan roda perusahaan walaupun sudah ditunjang dengan teknologi yang cukup modern dan digunakannya mesin-mesin sebagai penggerak dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilakukan oleh manusia tetapi tetap saja menggunakan jasa manusia.

Pandangan bahwa manusia mempunyai kedudukan yang penting dalam menjalankan sebuah roda perusahaan adalah sesuatu yang mulia, dengan keadaan ini semakin kuatnya permintaan akan sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi.

Heidjrachman dan Suad Husnan (1995), memberikan definisi manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia merupakan suatu “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat”. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi baik besar maupun kecil buka hanya tersedianya sumber daya alam yang tersedia akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan. Mangkunegara (2002), juga mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan “perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Karyawan yang berkompeten tidak selamanya kompeten, ketrampilan dapat memburuk dan menjadi usang dengan ditelannya teknologi yang semakin berkembang dan mengarah kepada kesempurnaan, oleh sebab itu banyak perusahaan/instansi pemerintah mengeluarkan ratusan juta untuk melakukan berbagai pelatihan yang diadakan perusahaan / instansi pemerintah guna mengimbangi teknologi yang semakin pesat dan meningkatkan kecakapan para pegawainya.

Prestasi Kerja Pegawai

Pada umumnya pihak yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kerja yang rasional dan

diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2006 : 55), adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Siagian (2001), berpendapat bahwa prestasi kerja adalah “kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya”. Lain pula pendapat Hasibuan (2000), menyatakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”. Berbeda pula pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan tentang prestasi kerja pegawai merupakan “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha, dan kesempatan”. Dalam pendapat ini disampaikan bahwa kinerja pegawai adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kecakapan, usaha dan kesempatan, jika ketiganya itu semakin baik maka prestasi akan semakin tinggi.

Kemampuan

Kecakapan merupakan kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya perusahaan (6M) dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2007 : 76). Adapun unsur-unsur pemanfaatan sumber daya 6M terdiri dari : *man, money, methode, machines, materials, and market*. Pendapat Byars dan Rue dalam Ahmad (1997 : 38), mengemukakan bahwa kemampuan yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Sedangkan Gibson (1997 : 127), menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat *biological* dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan mental lebih bersifat kemampuan intelegensia.

Sedangkan kemampuan fisik adalah ketrampilan fisik. Lain pula tokoh ilmuwan Robbins (2001 : 82-83), menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya disebutkan pula bahwa seorang individu dibentuk dari dua perangkat faktor-faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. 1). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. 2). Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan. Sutermeister dalam Suprayitno (1991 : 33), mengemukakan pendapat bahwa hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang terdiri atas: pengetahuan (*knowledge*), berupa : pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan minat serta ketrampilan (*skill*), berupa : kecakapan, dan keribadian. As'ad (1998 : 4), menyebutkan bahwa faktor yang merupakan sumber perbedaan individu di dalam bekerja meliputi faktor fisik dan faktor psikis. Secara garis besar faktor yang menimbulkan perbedaan individu dalam segi fisiknya ialah bentuk tubuh dan komposisinya, taraf kesehatan fisik dan umur, serta kemampuan panca inderanya. Adapun perbedaan individu dari faktor psikis ialah : intelegensia, bakat, minat, kepribadian, motivasi, dan pendidikan.

Motivasi

Menurut Hasibuan, (2003: 92), motivasi berasal dari kata "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motif merupakan suatu perangsang keinginan (*wants*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Robbins (2003:208), menyatakan bahwa 'motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan'. Davis (1985:67), motif diartikan

sebagai ungkapan kebutuhan seseorang; karena motif bersifat pribadi dan internal. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan melalui membagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik. Ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi malas atau kurang bergairah mengerjakannya. Untuk memelihara atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya perlu memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2003:93) menyatakan keinginan-keinginan itu adalah : a) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidup. b) *The desire for posesion*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja. c) *The desire for power*, artinya keinginan dan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja. d) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Kesempatan

Kesempatan adalah wewenang yang dimiliki individu karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu (Hasibuan, 2007 : 76). Kesempatan identik dengan partisipasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Davis (Mangkunegara, 2001 : 113), mengemukakan

bahwa : “ *Participation is mental and emotion of persons in group situations that encourage them to contribute to group goals and share responsibility for them*” (Partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab terhadap hal tersebut).

Berdasarkan definisi Mangkunegara (2001 : 113), mengemukakan tiga aspek yang sangat penting dalam partisipasi kerja yaitu keterlibatan emosi dan mental pegawai, motivasi untuk menyumbang (*kontribusi*) dan penerimaan tanggung jawab yang dapat dijelaskan sebagai berikut : a). Keterlibatan emosi dan mental pegawai. Berpartisipasi berarti melibatkan emosi dan mental daripada kegiatan fisik. Keterlibatan psikologis pegawai yang mempunyai partisipasi tinggi akan tampak dalam perilakunya yaitu aktivitas kerja yang kreatif dan semangat kerja yang tinggi. Begitu pula manajer yang berprestasi kerjanya tinggi akan aktif dalam memerikan informasi, penjelasan mengenai petunjuk-petunjuk kerja kepada bawahannya. b). Motivasi untuk menyumbang. Dalam berpartisipasi, motivasi untuk menyumbangkan ide-ide kreatif dan membangun merupakan aspek yang sangat penting. Pegawai-pegawai perlu diberikan kesempatan untuk merealisasikan ide, inisiatif, dan kreativitasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Partisipasi kerja terutama untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan

Banyak orang memberikan pengertian bahwa kedisiplinan akan dikaitkan sama dengan karyawan yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Nitisemito, AS (1996:12) memberikan suatu penjelasan tentang pengertian dan kedisiplinan tersebut : “Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”. Sedangkan pendapat yang lebih spesifik

diungkapkan oleh Siswanto, B (1991 : 278) yaitu : “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Pendapat lain dari Hasibuan (1994 : 212) mengemukakan bahwa : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Jadi pada intinya disiplin kerja menghendaki suatu sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mematuhi, menghormati, dan mentaati semua peraturan baik itu peraturan tertulis yang berupa norma-norma maupun peraturan-peraturan yang tidak tertulis yang dianut oleh perusahaan tersebut.

Menegakkan disiplin kerja penting sekali bagi perusahaan sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagian peraturan dapat ditaati oleh setiap karyawan. Perlu sekali digaris bawahi sebagian besar dalam kenyataannya sulit sekali peraturan perusahaan tersebut bisa dipatuhi keseluruhannya oleh setiap karyawan. Jadi dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Sebab bila tidak demikian maka tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan sulit tercapai.

Walaupun demikian banyak motif dan alasan mengapa seorang karyawan tersebut mematuhi peraturan. Antara pejabat structural dengan pegawai pelaksana tentu berbeda dalam memandang mengapa mereka harus patuh terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Sedangkan Filippo (1989 : 207) memberikan suatu uraian tentang bagaimana cara dari pembinaan disiplin kerja, sehingga didapat dari hasil yang baik dalam pelaksanaannya. Tindakan pendisiplin harus dilakukan secara rahasia, yaitu tindakan semacam itu harus dikenakan kepada yang bersangkutan secara diam-diam karena tujuannya untuk

mendapatkan perilaku yang baik bukan menghukum. Pengenaan suatu hukuman harus mengandung unsur yang sifatnya membangun harus diberitahu secara jelas dan tepat alasan-alasan bagi tindakan yang dilakukan. Tindakan pendisiplin harus dikenakan pada penyelia langsung kepada bawahan. Tindakan disiplin yang dilakukan secara tiba-tiba harus dilakukan oleh pendisiplin adalah penting. Konsistensi dalam pelaksanaan pendisiplin adalah sangat penting. Sifat konsistensi ini dapat diterapkan, pada hukuman yang sama harus dikenakan pada pelanggaran yang sama. Seorang penyelia langsung tidak boleh dikenakan hukuman di depan para bawahannya. Setelah dilakukan tindakan disiplin manajer harus berusaha untuk bersikap wajar terhadap karyawan.

Disiplin Preventif

Adalah tindakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar melakukan berbagai tindakan yang sesuai dengan standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah atau dihindari, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara karyawan menjaga disiplin kerja dan bukan karena dipaksa oleh pimpinan.

Pimpinan mempunyai tanggung jawab menciptakan suatu iklim kerja atau disiplin kerja preventif dimana berbagai standart akan diketahui atau dipahami oleh karyawan. Bila karyawan tidak memahami standart-standart peraturan yang harus dicapai karyawan cenderung menjadi salah arah. Disamping itu hendaknya pimpinan menetapkan standart-standart secara positif dan bukan negatif karena pada dasarnya karyawan juga mengetahui alasan-alasan yang melatar belakangi suatu standart yang ditetapkan.

Disiplin Korektif

Adalah menangani kegiatan yang diambil untuk menangani masalah aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan

korektif ini sering disebut dengan kedisiplinan yang bisa merupakan tindakan peringatan dan skorsing, sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Jadi pada dasarnya tipe disiplin kerja bisa dilaksanakan sebelum tindakan pelanggaran dilakukan dan setelah pelanggaran tersebut dilakukan.

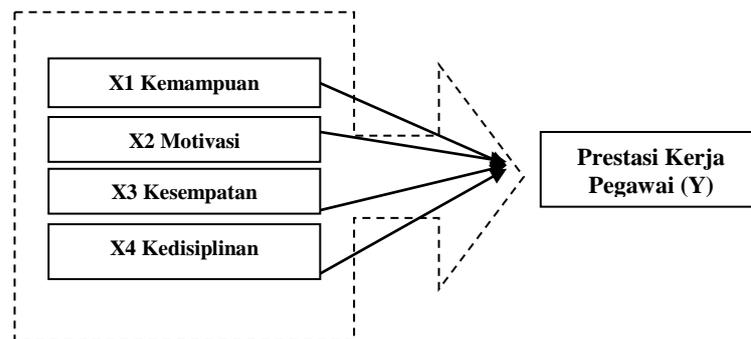
Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka pikir disini merupakan ringkasan dari teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007 : 75), yang mengemukakan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kemampuan,

motivasi, kesempatan, dan kompensasi. Dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Siagian (2001), bahwa prestasi kerja merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000), bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian teori tersebut seta penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu maka penulis membuat model kerangka pikir yang dimaksudkan sebagai alur fikir sekaligus sebagai pedoman dalam perumusan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Konsep Penelitian

Gambar tersebut mengilustrasikan pemikiran penelitian yang ditunjukkan dengan garis lurus sebagai pengaruh secara parsial dari masing –masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan gambar panah besar menunjukkan pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan tentative yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk

memahaminya (Nasution, 2006 : 39). Fungsi hipotesis sendiri untuk dugaan kebenaran suatu teori, memberi ide untuk mengembangkan suatu teori dan memperluas pengetahuan mengenai gejala-gejala yang dipelajari. Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut : (1).Faktor kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan.

(2). Faktor kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan. (3). Faktor motivasi secara dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan.

III. METODE PENELITIAN

Agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel-variabel yang diteliti, maka perlu adanya definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yang diuraikan sebagai berikut :

Variabel Kemampuan (X1)

Kemampuan adalah melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan semua sumber daya (6M) dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Variabel Motivasi (X2)

Motivasi sebagai ungkapan kebutuhan seseorang; karena motif bersifat pribadi dan internal. Motivasi mempersoalkan bagaimana dorongan gairah kerja agar bersedia bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Variabel Kesempatan (X3)

Kesempatan (*opportunity*) adalah wewenang yang dimiliki individu karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

Variabel Kedisiplinan (X4)

Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Variabel Dependent (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program computer SPSS. Data yang telah diperoleh atau terkumpul dalam penelitian ini kemudian dilakukan *editing* sesuai dengan kebutuhan analisis. Selanjutnya data-data tersebut diolah dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Semua data yang didapat dari responden sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan model analisis statistik regresi.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan apakah alat ukur tersebut memiliki taraf kesesuaian atau ketepatan dalam melakukan pengukuran atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Jenis uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Validitas Konstruk, yaitu uji validitas untuk melihat konsistensi antara komponen konstruk yang satu dengan yang lainnya, jika semua komponen tersebut konsisten antara yang satu dengan yang lainnya maka komponen tersebut valid.

Uji validitas konstruk dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi "*Product moment*".

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r . jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, instrument tersebut valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti instrument tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan ketepatan, kemantapan, dan homogenitas alat ukur yang dipakai. Jika r alpha positif $> r$ tabel maka item variable adalah reliable. Jika r alpha negatif $< r$ tabel maka item variable tidak reliable.

Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian kehandalan instrument. Oleh karena itu, walaupun instrument yang valid umumnya reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantung digunakan model analisis regresi linier berganda. Model ini dipilih karena ingin mengetahui pengaruh beberapa variabel terhadap prestasi kerja pegawai Sekretarian Kabupaten Bangkalan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Keterangan :

Y	=	Prestasi kerja pegawai
X1	=	Kemampuan
X2	=	Motivasi
X3	=	Kesempatan
X4	=	Kedisiplinan
b1, s/d b4	=	Koefisien regresi
e _i	=	Faktor pengganggu di luar model
α	=	Konstanta

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisis untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis yang diajukan dapat menggunakan uji statistik

Uji F

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel tergantung ini signifikan atau

tidak, digunakan uji F dengan rumus (Kerlinger, 1987:50) sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2	=	Koefisien determinasi
k	=	Banyaknya variabel bebas
n	=	Jumlah sample

Apabila F hitung \geq F table (k, n – k – 1) dengan tingkat kesalahan 5%, maka semua variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung tersebut atau berpengaruh signifikan dengan kata lain hipotesis pertama diterima. Sebaliknya bila F hitung $<$ F table (k, n – k – 1) pada tingkat kesalahan 5% maka semua variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tergantung tersebut atau tidak berpengaruh signifikan dengan kata lain hipotesis pertama ditolak.

Uji t

Masing – masing koefisien korelasi parsial yang dihasilkan perlu diuji dengan uji t untuk mengetahui signifikan dari masing – masing korelasi. Uji t dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r_{ij.k} \frac{\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r_{ij.k}^2}}$$

Dimana :

k	=	Jumlah variabel bebas
r	=	Koefisien korelasi
n	=	Banyaknya sampel

Jika nilai t hitung \geq t tabel atau $-t$ hitung $\leq -t$ tabel (α , n – k – 1) dengan tingkat kesalahan 5 % maka koefisien parsial tersebut berarti (signifikan).

Uji Dominan Dengan Standardized Coefficients

Selanjutnya variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan ditentukan

berdasarkan koefisien parsial yang terbesar. Apabila variable budaya organisasi memiliki Standardized Coefficients yang terbesar maka hipotesis ketiga diterima.

Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi berganda berpedoman pada uji asumsi klasik :

- (a) **Heteroskedastisitas**, artinya masing-masing variabel pengganggu untuk masing-masing pengamatan adalah konstan, artinya tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Gejala heterokedastisitas ini dapat diketahui dengan menggunakan Rank Spearman.
- (b) **Autokorelasi**, artinya tidak terjadi korelasi dengan gangguan diobservasi lain, dengan pengertian variabel tergantungnya hanya diterangkan oleh variabel bebasnya bukan oleh variabel pengganggu tapi dalam penelitian ini tidak dilakukan karena data *cross sectional bukan time series data*.
- (c) **Multikolinieritas**, artinya tidak akan ada hubungan atau korelasi antar variabel bebas. Gejalanya dapat diketahui dengan indikator VIF (*variance inflation factor*).
- (d) **Normalitas**, menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data

menyebarkan jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas (*Scatter Plot*).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kemampuan

Sebelum dilakukan analisis terhadap data penelitian maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut sudah valid dan reliabel. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 16 for windows. Sesuai dengan pernyataan Santoso (2004 : 277-280) yang menyatakan.

- (1) Jika r hasil positif $> r$ tabel, maka item dari variabel tersebut valid
- (2) Jika r hasil negatif $< r$ tabel, maka item dari variabel tersebut tidak valid.
- (3) Jika r alpha positif $> r$ tabel, maka item variabel tersebut reliabel.
- (4) Jika r alpha positif $< r$ tabel, maka item variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item instrumen atas kemampuan dapat diketahui pada lampiran atau dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kemampuan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	56.3400	62.678	.679	.851
X1.2	56.3200	64.508	.502	.860
X1.3	56.4800	63.928	.490	.861
X1.4	56.4400	66.660	.381	.866
X1.5	56.3200	67.487	.340	.867
X1.6	56.5200	67.438	.306	.870
X1.7	56.3200	66.793	.438	.863
X1.8	56.4000	68.694	.308	.868
X1.9	56.4000	67.959	.326	.868
X1.10	56.5200	62.704	.580	.856
X1.11	56.4200	62.861	.549	.857
X1.12	56.4400	61.680	.720	.849
X1.13	56.2600	63.176	.690	.851
X1.14	56.3000	62.296	.799	.847
X1.15	56.4000	63.510	.643	.853

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	15

Sumber : Data Primer, Print Out SPSS

Dari tabel tersebut tampak bahwa seluruh item-item dari kemampuan adalah valid dan reliabel. Hasil uji validitas terhadap item-item kemampuan diketahui bahwa nilai corrected item total correlation sebagai r hasil atau r hitung dari masing-masing indikator adalah lebih besar dari r tabel (0,279) sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item variabel gaya kepemimpinan adalah valid, sedangkan nilai alpha hitung lebih besar dari r tabel (0,867 >

0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item variabel kemampuan tersebut adalah reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kedisiplinan

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item dapat diketahui pada lampiran atau dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini..

Tabel 2
Uji Validitas dan Reliabilitas Kedisiplinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	30.1400	46.980	.712	.869
X4.2	30.2200	46.420	.723	.868
X4.3	30.2200	46.583	.724	.868
X4.4	30.1200	48.230	.618	.876
X4.5	30.2000	47.143	.689	.871
X4.6	30.3200	48.998	.560	.881
X4.7	30.2000	49.673	.519	.884
X4.8	30.1600	49.035	.579	.880
X4.9	30.2600	47.707	.630	.876

Reliability Statistics

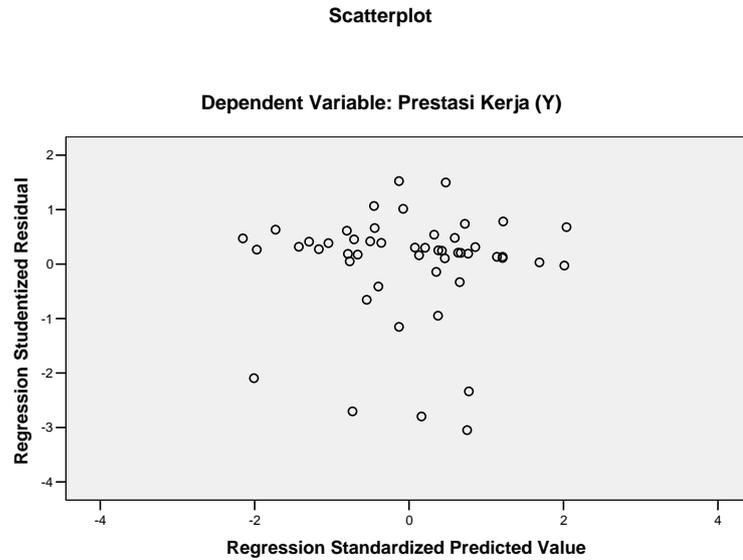
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	9

Sumber : Data Primer, Print Out SPSS

Dari tabel tersebut tampak bahwa seluruh item-item dari kedisiplinan adalah valid dan reliabel. Hasil uji validitas terhadap item-item kedisiplinan diketahui bahwa nilai corrected item total correlation sebagai r hasil dari masing-masing indikator adalah lebih besar dari r tabel (0,279) sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item variabel kedisiplinan adalah valid, sedangkan nilai alpha hitung lebih besar dari r tabel (0,887 > 0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item variabel kedisiplinan tersebut adalah reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Indikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini yang tidak menunjukkan pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi prestasi kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.



Gambar 2.
Sebaran Data

Autokorelasi

Tidak terjadinya autokorelasi pada model regresi dapat ditunjukkan pada nilai Durbin Watson. Pedoman indikasi tidak adanya autokorelasi nilai Durbin Watson berada pada angka -2 sampai +2. Pada tabel 4.14 berikut ini nilai Durbin Watson sebesar 2,057 berarti berada antara -2 sampai +2 maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi bebas dari autokorelasi.

Multikolinieritas

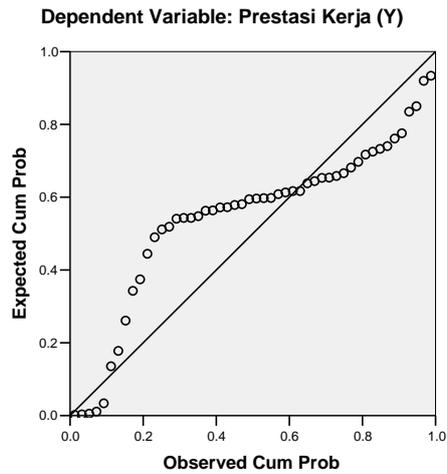
Model regresi mengalami problem multikolinieritas apabila nilai VIF lebih besar dari angka dua. Pedoman suatu model regresi

bebas multikol apabila nilai VIF berada di sekitar angka satu dengan angka toleransi mendekati 1. Pada tabel 4.15 hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai VIF masih berada pada nilai 1,608 sampai dengan 1,856 yang masih berada di sekitar angka 1, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mempunyai problem multikolinieritas.

Uji Normalitas

Deteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.
Histogram

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel independent terhadap variabel dependend. Grafik histogram tersebut mengindikasikan pola distribusi yang mendekati normal.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, kesempatan kerja, dan kedisiplinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di Sekretariat Daerah

Kabupaten Bangkalan secara simultan dan parsial adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS dapat diketahui hasil perhitungan *Standard Error of Estimate (SEE)* sebesar 5,888. Makin kecil nilai SEE akan menunjukkan model regresi semakin baik dalam memprediksi variabel prestasi kerja pegawai., artinya variabel independen semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 3
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Partial	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	31.048	9.581		3.241	.002				
	Kemampuan (X1)	.053	.012	.061	4.328	.000	.542	.622	1.608	
	Motivasi (X2)	.011	.003	.666	4.058	.000	.518	.406	2.463	
	Kesempatan (X3)	.145	.025	.174	5.757	.000	.651	.407	2.459	
	Kedisiplinan (X4)	.008	.003	.008	3.042	.004	.413	.539	1.856	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Hasil perhitungan melalui program SPSS menunjukkan bahwa semua koefisien regresi berganda bertanda positif, artinya semua variabel bebas yang digunakan dalam model memiliki arah perubahan yang searah dengan variabel terikatnya, hal tersebut menunjukkan apabila variabel bebas naik atau turun maka variabel terikatnya juga naik atau turun.

Uji Simultan

Mempelajari hasil pengolahan data dan hasil perhitungan statistik menggunakan Program SPSS, dapat diketahui hasil perhitungan untuk uji F seperti yang diuraikan sebagai berikut ini :

Tabel 4
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1173.700	4	293.425	8.464	.000 ^a
	Residual	1560.081	45	34.669		
	Total	2733.780	49			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X4), Kesempatan (X3), Kemampuan (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan, bahwa F hitung sebesar 8.464, sedangkan F tabel dengan derajat ketelitian sebesar (α) 5% dengan numerator (n) = 4-1 = 3 dan denominator (d) = 50-4 = 46 sebesar 2,810 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Keputusan yang diambil dalam uji F adalah menolak Ho dan menerima H1 dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kemampuan, motivasi, kesempatan kerja dan kedisiplinan dapat secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai, maka hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Uji Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil perhitungan statistik dengan bantuan Program SPSS dapat diketahui hasil perhitungan uji t dibawah ini.

Pada tabel tersebut, hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung dari kemampuan (X1) sebesar 4,328 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung motivasi (X2) sebesar 4,058 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai

t hitung kesempatan (X3) sebesar 5,757 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai t hitung kedisiplinan (X4) sebesar 3,042 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, maka dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan, motivasi, kesempatan kerja, kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan diterima.

Uji Dominan

Uji dominan bertujuan untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai dapat ditunjukkan pada tabel 4.19 Koefisien Regresi.

Untuk mendeteksi variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai Beta yang terbesar diantara variabel independent dari *standardized coefficients*. Dalam tabel nampak bahwa variabel independen yang mempunyai nilai Beta terbesar adalah motivasi sebesar 0,666 berarti motivasi mempunyai pengaruh paling

dominan terhadap prestasi kerja pegawai, maka hipotesis ketiga yang diajukan diterima atau dapat dibuktikan.

Pembahasan

Model Regresi Linier Berganda

Pada bab ini dibahas analisis hasil penelitian yang diperoleh dari model teoritis yang dikembangkan melalui kajian pustaka dan telah diuji secara empiris. Berdasarkan analisis hasil penelitian diperoleh uji model regresi linier berganda semuanya telah terpenuhi. Uji validitas data responden menunjukkan bahwa seluruh nilai corrected item total correlation dari setiap variabel kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan lebih besar dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa validitas instrument penelitian telah terpenuhi, sedang uji reliabilitas yang ditunjukkan nilai alpha dari masing-masing item variabel kemampuan (0,867), motivasi (0,864), kesempatan (0,795), dan kedisiplinan (0,887) juga lebih besar dari r tabel (0,279), maka berarti data responden dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik juga telah dilakukan dan hasil analisis menyatakan bahwa dalam model regresi linier berganda dalam penelitian ini sudah memenuhi uji asumsi klasik yang diuji dan tidak terdapat heteroskedastisitas (tidak membentuk pola yang jelas), tidak ada autokorelasi (nilai DW = 2,057), bebas multikolinieritas (VIF = 1,608 s/d 1,856) dan data berdistribusi normal (berada di sekitar garis diagonal). Dengan demikian model regresi linier berganda layak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Kesempatan dan Kedisiplinan Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan melakukan perhitungan uji statistik t . Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh kemampuan, motivasi, kesempatan dan kedisiplinan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai dapat

dibuktikan dengan hasil perhitungan uji statistik F . Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 8,464 lebih besar dari F tabel sebesar 2,810 pada derajat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan, motivasi, kesempatan dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan hipotesis pertama diterima. Keempat variabel memiliki demikian kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini didukung oleh frekuensi tanggapan responden pada semua indikator variabel kemampuan, motivasi, kesempatan dan kedisiplinan. Secara moral bahwa motivasi, perhatian pimpinan yang tinggi, hubungan kerja antar pegawai cukup harmonis serta kesempatan menyampaikan pendapat dan gagasan-gagasan yang baru mendapatkan porsi yang cukup akan membawa pegawai pada situasi yang kondusif sehingga mampu meningkatkan prestasinya.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Robbins (2001 :547) bahwa prestasi sangat dipengaruhi oleh intelektual individu dan kecakapan yang sesuai dengan tugasnya akan merubah prestasinya. Motivasi merupakan keadaan yang selalu dihadapi oleh para pegawai dalam situasi yang sulit maupun dalam situasi yang normal. Realita menunjukkan bahwa motivasi menjadi pendorong sepanjang waktu yang akan memberikan hasil kerja yang optimal untuk mendorong pegawai berprestasi semakin meningkat, sehingga prestasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan juga dapat meningkat dan secara organisatoris mempunyai *performance* yang baik, karena kinerja organisasi tidak akan terlepas dari prestasi para pegawainya.

Pegawai yang mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam berkarier dapat memberikan timbulnya ide atau gagasan baru yang bersifat membangun untuk kepentingan organisasi dan pegawai itu sendiri.

Kemampuan, Motivasi, Kesempatan, dan Kedisiplinan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis ini telah terbukti secara empiris. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung kemampuan (X_1) sebesar 4,328 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 pada derajat signifikansi sebesar 0,000, nilai t hitung motivasi (X_2) sebesar 4,058 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 pada derajat signifikansi sebesar 0,000, nilai t hitung kesempatan (X_3) sebesar 5,757 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 pada derajat signifikansi sebesar 0,000, dan nilai t hitung kedisiplinan (X_4) sebesar 3,042 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 pada derajat signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan hipotesis diterima. Kemampuan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini didukung oleh frekuensi tanggapan responden pada indikator kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan. Berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai yang terdiri dari motif menyeleksi sikap menjadi tindakan tinggi, memiliki karakter prestasi, memiliki konsep yang jelas dan kemampuan dan ketrampilan diatas rata-rata menjadikan prestasi pegawai meningkat.

Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh McClelland dalam Rivai (2009 : 299) bahwa kemampuan, motivasi, kesempatan dan kedisiplinan sebagai karakteristik yang dapat memprediksi prestasi kerja sangat baik, komunikasi kerja dapat menghasilkan ide-ide yang inovatif, kecepatan mempelajari jaringan kerja dan berhasil dalam kerja. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan tinggi mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan, mampu mengaktifkan

dan mengefisienkan proses kerja serta mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan.

Motivasi Berpengaruh Dominan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hipotesis yang ketiga, variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan dapat diterima, karena nilai beta variabel motivasi mempunyai nilai beta terbesar diantara variabel kemampuan, kesempatan, dan kedisiplinan. Nilai Beta motivasi sebesar 0,666 terbesar diantara variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang berorientasi pada tugas para pegawai lebih dapat diterima pegawai karena unsur sosial lebih besar dibandingkan dengan unsur tugas yang menjadi beban pegawai, sehingga pegawai tidak merasa mendapat tugas berat karena hubungan antara pimpinan, wakil pimpinan dengan para pegawai melalui pendekatan hubungan antar manusia yang lebih menyentuh pada emosionalnya.

Semangat kerja yang tinggi dan melakukan tugas dengan senang hati memberikan semangat yang besar karena tanpa merasa mendapat tugas berat sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat, tepat, dan sesuai prestasi yang diharapkan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan. Hal ini berdasarkan F hitung sebesar 8,464 lebih besar dari F tabel 2,810 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Variabel kemampuan, motivasi, kesempatan, dan kedisiplinan secara sendiri – sendiri atau parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah

Kabupaten Bangkalan. Kesimpulan ini berdasarkan dari hasil perhitungan statistik, diketahui bahwa nilai t hitung pada masing – masing variabel, kemampuan (X1) sebesar 4,328, motivasi (X2) sebesar 4,058, kesempatan (X3) sebesar 5,757, dan kedisiplinan (X4) sebesar 3,042, sedangkan t tabel sebesar 2,015 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yang berarti masing – masing variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

3. Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkalan. Dalam tabel dari hasil penelitian tersebut, nampak bahwa variabel independen yang mempunyai nilai Beta terbesar adalah motivasi (X2) dengan nilai Beta sebesar 0,666.
4. Variabel kemampuan (X1), motivasi (X2), kesempatan (X3), dan kedisiplinan (X4), mampu menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai sebesar 42,90% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian membuktikan, bahwa motivasi merupakan faktor utama dominan yang menyebabkan perubahan prestasi kerja pegawai. Indikator variabel motivasi yang terdiri dari semangat kerja tinggi, melakukan tugas dengan senang hati, dapat diberikan tugas yang lebih besar, dan tidak mengalami kesulitan dalam bekerja mempunyai kontribusi yang kuat dengan prestasi kerja pegawai, perlu dipelihara dan dikembangkan untuk menjaga prestasi kerja pegawai.

Untuk lebih kuat mempertahankan dan mengembangkan motivasi diperlukan :

1. Pengelolaan yang intens dan berkelanjutan.
2. Menetapkan sistem pengendalian yang jelas agar keadaan yang telah terbentuk dapat dipertahankan sepanjang waktu.
3. Menyesuaikan dengan perubahan lingkungan apabila lingkungan juga telah berubah.

Beberapa langkah mempertahankan dan mengembangkan kemampuan, motivasi, kedisiplinan, dan kesempatan akan mampu memberikan lingkungan yang kondusif dan menantang para pegawai untuk lebih berprestasi kerja dalam Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Bangkalan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini meskipun telah dilakukan secara cermat, namun masih tetap saja mempunyai keterbatasan atau kelemahan, diantaranya :

1. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam hal menganalisis, mencermati permasalahan yang dihadapi, serta keterbatasan waktu, tenaga dan kesempatan untuk melakukan penelitian yang lebih sempurna.
2. Variabel independen penelitian hanya empat variabel yang dianalisis dan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dapat terjadi diluar variabel penelitian ini, maka untuk penelitian mendatang disarankan menambah jumlah variabel independen yang lebih variatif sehingga dapat menghasilkan penelitian yang mendalam dan mendapatkan bukti empiris operasional.
3. Keterbatasan lingkup peneliti yang masih berada pada suatu sisi dari organisasi pemerintahan yang lebih besar, penelitian yang lebih komprehensif dapat dilakukan dengan mempertimbangkan besarnya organisasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmad Daengs GS, Mahjudin & Mashudah Hufon(2012) : “ Increasing The Service Quality For Customer Satisfaction “*Journal Of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. Vol.15, No.3. Dec 2012.
- [2] Aviati, Yuniar (2015) : *Kompetensi Kewirausahaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [3] Bateman,T.S & Grant,J.M (1993) : “ The Practive Component Of Organizational Behavior, *Journal Of Organizational* ,14, 103-108.

- [4] Baum, J.R & Locke, E.A (2004) : “ The Relationship Of Entrepreneurial Traits, Skills, and Motivation to Subsequent Venture Growth, *Journal Of Applied Psychology*,89(4),587
- [5] Ciputra,Ir.(2011) : *Ciputra Quantum Leap 2*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- [6] Dweck, Carol S (2008) : “ Mindset The New Psychology Of Success”, Ballantine Books, USA
- [7] Endang, Irwan, Yandri (2015) : *Merencanakan dan Mengorganisasikan Asesmen*, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Jakarta
- [8] Hutapea, Parulian (2008) : *Kompetensi Plus; Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- [9] Kasali, Rhenald (2017) : *Disruption*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [10] MA Rafhdian, Achmad Daengs GS & Andi Farouq Hasan (2016) : “ Brand Equity On Brand Image Of Tourism Object in Surabaya, *Proceeding The 2nd International Multidisciplinary Conference 2016, November 15th 2016*, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.
- [11] Pasaribu, Manerep (2016) : *Knowledge, Innovation, & Entrepreneurship*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [12] Priyono, Joko (2014) : *UKM Naik Kelas*, Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo.
- [13] Suzan Fhelda Febrina, Achmad Daengs GS (2017) : “ Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Alat Kesehatan di UD. Putra Pratama Surabaya “, *Journal Pengabdian LPPM Untag Surabaya, Januari 2017*, Vol.02.No.02.
- [14] UNC Chalotte (2013) : “Catalyst For Entrepreneurial Innovation“, Ventureprise, Inc.USA
- [15] Daengs, GS, Achmad, Mahjudin (2015) *Utilization of Quality Cost Report On Quality Improvement Program in Order to Production Cost Efficiency at The Company*, Journal of Economic Science No. 1 Volume 1. Universitas Ubudiyah Indonesia. Banda Aceh. Page 92-112.
- [16] Suzan Fhelda, Achmad Daengs, (2017). Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Alat Kesehatan di UD. Putra Pratama Surabaya. Jurnal LPPM Untag Surabaya, Volume 2 No. 2, Page 14-23.
- [17] Rafhdian, MA, Achmad Daengs, Andi Farouq, (2016). *Brand Equity on Brand Image of Tourism Object in Surabaya*, Proceeding The 2nd International Multidisciplinary Conference 2016, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Page 287-293.