



## ANALISIS PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN BIAK NUMFOR

**Betty Bonggoibo**

Widyaiswara BKPSDM Kabupaten Biak Numfor

[Bonggoibobetty66@gmail.com](mailto:Bonggoibobetty66@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja seorang pegawai pada dasarnya di ukur dari hasil kerja yang merupakan prestasi kerja selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar dan target ataupun juga criteria lain yang dapat di tentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sehingga dapat di katakan kinerja yang merupakan suatu ukuran keberhasilan yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang di sebut bdengan suatu beban kerja sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu, hal ini berarti merupakan upaya peningkatan kinerja pegawai yang sangat di tentukan oleh kemampuan (ability) dan motivasi individu yang merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam satuan pekerjaan. Masalah Kinerja pegawai di pegaruhi oleh beberapa variabel mutasi, yaitu Kemampuan kerja, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Adapun focus penelitian ini guna memperoleh bukti empirik tentang; 1) Apakah kemampuan kerja, 2) Kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan dan 3) Rasa tanggung jawab secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia di kabupaten Biak Numfor, dan apakah faktor kemampuan kerja, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan dan rasa tanggung jawab secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesa pertama, bahwa faktor kemampuan kerja (X1), kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X2), dan rasa tanggung jawab (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada F ratio sebesar 38,190 dan tingkat signifikan  $p = 0,0000 < (=0,05)$ , selanjutnya penelitian ini juga membujtikan hipotesa kedua bahwa faktor kemampuan kerja (X1), kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X2), dan rasa tanggung jawab (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana faktor kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (X1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan jika di dibandingkan dengan faktor kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X2), dan rasa tanggung jawab (X3).

**Kata kunci: Pengaruh Mutasi, Kinerja Pegawai.**

### PENDAHULUAN

Kebutuhan untuk berperilaku proaktif dalam menanggapi perubahan global tentunya harus selaras dan seimbang dengan tingkat kemampuan, keahlian atau

kompetensi seorang pimpinan dalam unit organisasi. Menurut Corn, Leseter dan Richard M dalam Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003 : 3), bahwa setelah menetapkan visi, misi dan strategi



perusahaan sebagaimana lasimnya tertuang dalam perencanaan perusahaan yang memberi kejelasan kearah mana dan bagian mana cara perusahaan akan menuju kemasadatang, maka yang harus di lakukan oleh pimpinan adalah dengan menempatkan orang yang tepat agar dapat merealisir atau mewujudkan visi dan misi perusahaannya, sehingga peningkatan prestasi kerja dapat terwujud.

Aspek utama yang dapat di perlukan adalah perhatian dalam rangka pencapaian tujuan hal ini tak dapat di pungkiri dalam mencapai suksesnya suatu organisasi. Kesiediaan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas tidak lain untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab yang dapat diharapkan apabila pegawai merasa kebutuhan hidupnya, baik dari segi fisik maupun non fisik relatif terpenuhi.

Menurut A.S. Munir (1987: 161) bahwa pegawai yang bermutu adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuannya secara teratur dan pasti. Pada lain slamet Saksono (1993 :115) mengatakan bahwa, kesediaan dalam melaksanakan tugas oleh seseorang pegawai tidak lain untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab yang

dapat di harapkan apabila segi fisik maupun non fisik relatif terpenuhi.

Dari uraian tersebut bila dikaitkan dengan peran dan fungsi tugas pokok dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia kabupaten Biak Numfor, maka pelaksanaan administrasi yang baik tentunya menyangkut banyak aspek dari bidang admisnitras, dan salah satu aspek dari bidang administrasi dan bidang lainnya adalah administrasi kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Berkaitan dengan masalah di atas, maka salah satu segi yang sangat menonjol adalah pelaksanaan pelayanan administrasi di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang baik adalah Bagaimana menepatkan pegawai sesuai dengan prinsip “ The Right Man on Right Place” atau menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Hal ini tentunya di lanjutkan dengan mendakan penilaian secara terus menerus kepada setiap individu dalam unit organisasi, sehingga dalam proses penentuan seseorang untuk menduduki suatu posisi atau jabatan benar-benar sesuai dengan kopetensi yang di miliki.

Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya manusia juga Sebagai bagian dalam menunjang penyelenggaraan roda pemerintahan di kabupaten Biak Numfor tentunya



mempunyai tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan membantu tugas Bupati dan wakil Bupati di bidang kepegawaian dan juga tugas lainnya yang di embaninya dalam pelaksanaan pembangunan, pembinaan kepegawaian dalam pelayanan administrasi pada seluruh aparat sipil negara di kabupaten Biak Numfor.

Melihat tugas dan fungsinya sebagai koordinasi terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat pemerintahan di bidang kepegawaian dalam kerangka penyelenggaraan administrasi kepegawaian secara terpadu tentunya di butuhkan kualitas sumber daya manusia yang handal sehingga di harapkan akan memberikan output yang maksimal dalam pelaksanaan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

Guna suatu keberhasilan tugas dan tanggung jawab yang di embankan tentunya di butuhkan orang-orang trampil dan mampu menguasai Tugasnya sehingga beban kerja yang di embankan tersebut dapat dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di maksud, apabila di kaitkan dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis mengenai kondisi nyata yang terjadi menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai cenderung menurun, di akibatkan dalam pelaksanaan mutasi itu sendiri tidak

didasarkan pada prinsip merit system (carier sistem), yaitu yang didasarkan pada landasan yang bert sifat ilmiah, obyektif dan prestasi kerja dengan mempertimbangkan faktor - faktor tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan dari pegawai tersebut. Sehingga akibatnya berdampak pada setiap tugas dan tanggung jawab yang di jalankan belum maksimal.

## METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini antara lain meliputi :

### 1. Analisis Distribusi Frekwensi.

Digunakan sebagai satu alat analisis deskriptif untuk menganalisis variabel-variabel mutasi berupa kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan rasa tanggung jawab ( Variabel Independent) dan Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor sebagai (variabel dependen).

### 2. Analisis Regresi Berganda

Karena hipotesis penelitian yang di rumuskan menunjuk pada penelitian korelatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik regresi berganda(multiple regression analysis). Dan di olah dengan menggunakan program statistic packages for the Social Science(SPSS). Sedangkan model yang



di pakai dalam analisis regresi berganda di aransir dari sujana (1992:69) adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kemampuan kerja

X2 = Kesiediaan dalam melaksanakan pekerjaan

X3 = Rasa tanggung Jawab,

e = Sisa ( residu)

Adapun pengaruh kemampuan kerja, rasa tanggung jawab dan kesiediaan dalam melaksanakan pekerjaan terhadap kinerja pegawai di lakukan melalui pengujian.

koefisien regresi  $b_0, b_1, b_2$  dan  $b_3$  serta koefisien korelasi  $r$ . Selanjutnya cara yang di gunakan untuk menguji signifikansi regresi  $r$  di lakukan dengan memakai uji  $t$ , sedangkan pengujian signifikansi regresi berganda

(simultan) di lakukan dengan menggunakan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini mencoba untuk menganalisis faktor-faktor ( kemampuan, kesiediaan, dan tanggung jawab) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia di kabupaten Biak Numfor.

Setiap item pertanyaan yang diajukan untuk mendapatkan nilai atas setiap indikator menggunakan skala (5= sangat tinggi, 4 = tinggi, 3 = cukup tinggi, 2 = rendah, dan 1 = sangat rendah). Karena item-item pertanyaan yang di gunakan untuk mengukur setiap variabel lebih dari satu maka analisis data melalui analisis distribusi frekwensi yang menunjukkan bahwa :

**Tabel 1 Analisis Distribusi Frekwensi**

	Kinerja Pegawai	Kemampuan	Kesiediaan	Tanggung Jawab
N Valid	29	29	29	29
Missing	0		0	0
Mean	17,79	17.79	16.86	14.72
Std Devition	2.92	3.53	2.74	3.80
Minimum	12.00	11.00	13.00	8.00
Maximum	23.00	24.00	23.00	24.00

Sumber : Hasil analisis Statistik.



1. Indikator untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 6 (enam) item pertanyaan untuk membandingkan antara hasil yang di capai dengan peran serta pegawai ditinjau dari penguasaan bidang tugas/pekerjaan, jumlah jam kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas serta kegiatan inovatif dan kreatif. Hasil analisis diskritif menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja pegawai adalah sebesar 17.79 skor maksimum sebesar 23.00 sementara skor minimum sebesar 12.00 dan standar deviasi sebesar 2.92 Ratio antara skor rata-rata dengan skor maksimum adalah sebesar 92.82 %. Ratio ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia cukup tinggi, dimana hasil tabulasi menunjukkan sebaran data lebih dominan berada pada skor 3 (cukup tinggi) dan 2 (rendah).
2. Indikator untuk mengukur variabel Kemampuan Kerja Pegawai (X1) terdiri dari 5 item pertanyaan. Kemampuan merupakan akumulasi dari keahlian yang di peroleh melalui8 berbagai jenjang pendidikan dan ketrampilan di sertai pengalaman kerja. Degan demikian berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor kemampuan pegawai adalah 17.79 skor maksimum adalah sebesar 24.00 dan skor minimum adalah 11,00 dengan standar deviasi sebesar 3,53. Adapun ratio skor rata-rata terhadap skor maksimum adalah sebesar 82,45%. Ratio ini menggambarkan bahwa kemampuan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor tinggi, hal ini diakibatkan setiap tugas dan beban kerja yang dijalannya mampu diimplementasikan dengan baik, dimana tabulasi menunjukkan sebaran data lebih dominan berada pada skor 4 (tinggi) dan 3 (cukup tinggi).
3. Kesiediaan Dalam menjalankan tugas (X2) merupakan reaksi dari suatu sikap atau perilaku yang timbul dalam diri manusia untuk menerima tanggung jawab sekaligus mampu mengaplikasikan tanggung jawab tersebut dalam bentuk yang nyata. Sebagaimana di ketahui bahwa jumlah item pertanyaan yang berkaitan dengan kesiediaan dalam menjalankan tugas tercatat sebanyak 5 (lima) item pertanyaan. Dari hasil analisis diketahui bahwa secara rata-rata, skor kesiediaan pegawai dalam menjalankan tugas tercatat sebesar 16,86 sementara skor maksimum sebesar 23,00 dan skor minimum sebesar 13,00 dengan standar



deviasi sebesar 2.74 ratio skor rata-rata terhadap skor maksimum adalah sebesar 95,29%.

Data ini menunjukkan bahwa kesediaan pegawai dalam menjalankan tugas pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya manusia di kabupaten Biak Numfor cukup tinggi, di mana tabulasi menunjukkan sebaran data lebih dominan berada pada skor 3 (cukup tinggi) dan skor 4 (tinggi).

4. Rasa tanggung Jawab(X3) merupakan salah satu unsur yang di nilai dalam proses penilaian pekerjaan dari seorang pegawai, dengan demikian di tuntutan dari seorang pegawai agar dalam melaksanakan tugas benar-benar mampu menterjemahkan uraian tugas yang menjadi tanggung jawabnya disertai serta memahami berbagai peraturan yang berlaku sehingga pekerjaan yang dilakasnakan dapat mencapai hasil yang optimal.

Indikator untuk mengukur variabel rasa tanggungjawab terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis di peroleh bahwa secara rata- rata skor rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas adalah sebesar 14.74 skor maksimum adalah sebesar 24,00 dan skor minimum sebesar 8,00 dengan standar deviasi sebesar 3.80 ratio skor rata-rata terhadap skor maksimum

adalah sebesar 49,13% Data ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pada badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor rendah di mana hasil tabulasi menunjukkan sebaran data lebih dominan berada pada skor 2 (rendah) dan skor 3 (cukup tinggi).

### **Pengujian Data**

Sebagaimana di ketahui bahwa dalam berbagai penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia, sebagian besar pertanyaan yang berkaitan dengan jati diri responden, maka ada kemungkinan jawaban yang di perolehnya bias. Dan untuj membuktikan kemungkinan jawaban responden bias atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian terhadap berbagai instrument dari masing-masing variabel penelitian. Alat ukur yang digunakan di katakan validitas dan reliable apabila hasil uji tingkat validitas dan realibitas alat ukur tersebut adalah positif dan mendekati 1 (satu) untuk memenuhi maksud tersebut, maka sebelum data di olah dan dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan menggunakan teknik pengujian validitas (test of validity).

#### **1. Uji Validitas**

Instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel independen (X)

MUTASI yang di duga mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) **Kinerja Pegawai**, pada badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Biak Numfor adalah Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (X1), Kesiediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X2), dan rasa tanggung jawab (X3). Dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan Pengujian validitas atas masing-masing instrumen penelitian dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi **Product Moment dengan formula sebagai berikut :**

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

RXY = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Skor total

N = Jumlah Responden

(Sutrisno Hadi, 1997)

Adapun nilai validasi item ( $R_{xy}$ ) berdasarkan hasil kolerasi pearson (Pearson Correlation) masing-masing bernilai positif dan signifikan pada tarif uji 1-tail (lampiran 4), yakni pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) 0,846 atau sangat kuat, pengaruh kesiediaan

dalam melaksanakan pekerjaan (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,744 atau sangat kuat, dan pengaruh rasa tanggung jawab (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,660 aatau cukup kuat.

## 2. Uji Reliabilitas.

Instrumen yang di gunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian sebelum dianalisis tentunya perlu dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *Internal Consistency Method* (Uma Sakran, 2000). Sebab model ini hanya memerlukan satu kali pengujian saja, dan masalah - masalah yang timbul akibat pengujian berulang dapat di hindari. Adapun teknik yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* Untuk menghasilkan kolerasi reliabilitas alpha. Adapun rumus teknik Conbach Alpha adalah.

Sebagai berikut :

$$R_{yly}^2 = \frac{n}{(n-1)}(1 - \frac{\sum a^2_i}{a^{2t}})$$

Dimana :

$R_{yly}^2$  = Korelasi reliabilitas

n = Jumlah item

$\sum a^2_i$  = Jumlah variasi skor masing-masing item

$A^{2t}$  = Varians total (Sutrisno Hadi, 1997)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian ini diperoleh nilai alpha sebesar 0,8747 dan di dukung oleh F Ratio sebesar 15.4788 pada tingkat signifikansi 0,0000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat di katakan bahwa instrumen yang di gunakan reliabel.

#### **Analisis Data dan Uji Hipotesa.**

Setelah hasil pengujian instrument penelitian memenuhi kriteria valid dan realibel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data dan menguji hipotesis penelitian. Adapun langka-langka untuk menganalisis data tersebut terkait dengan model analisis yang di pakai dalam penelitian ini dengan menggunakan model analisis Regresi berganda, sebelum digunakan uji hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian beberapa asumsi - asumsi yang mendasarinya.

#### **1. Uji Asumsi.**

Dalam penelitian ini di lakukan pengujian atas beberapa asumsi-asumsi yang mendasari model regresi berganda, maka dilakukan uji lineritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastistas, dan uji normalitas.

Adapun pengujian atas asumsi-asumsi yang mendasari model analisis statistik regresi yang mendasari model analisis statistik regresi berganda sebagai berikut :

Uji linearitas, adalah guna mengetahui variabel-variabel independen berkorelasi linear atau tidak terhadap variabel dependen, maka pengujian dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan deviasi dari linearitas dengan tingkat signifikan linearitas pada tingkat alpha 5% ( $\alpha=0,005$ ) Berdasarkan hasil pengujian linearitas variabel independen (X) terhadap variabel (Y) pada lampiran 3 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2 hasil Pengujian Linersitas.**

Variabel Independen	Tingkat Signifikan F		Koefisien	
	Linier	Dev Linear	Korelasi (r)	Determinasi (R <sup>2</sup> )
X1	0,0000	0,812	0,846	0,715
X2	0,0000	0,240	0,744	0,554
X3	0,0000	0.397	0,660	0,435

Sumber : Hasil Analisis Statistik.



Sebagaimana yang telah di ungkapkan sebelumnya, bahwa hubungan linear antara variabel independent dengan variabel dependen yang memenuhi asumsi linear bila signifikan lenearitas lebih kecil dari alpha (0,05), atau alpha lebih kecil dari deviasi linearitas, itu berarti hasil pengujian linearitas dalam tabel diatas menunjukan bahwa semua variabel independen tidak menyimpang dari asumsi linearitas pada  $\alpha = 0,05$  lebih kecil dari deviasi lenearitas untuk semua variabel indepeden ( X1,X2, dan X3).

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semua variabel independen dalam persamaan regresi adalah linear atau memenuhi asumsi linearitas. Cara kedua untuk pengujian linearitas yaitu mendiagnosa scatterplot (diagram pencar) residual pada uji heteroskedastistas. Diagram normal plot probability menunjukan bahwa residual-residua terdistribusi secara random dan terkumpul di sekitar garis lurus yang melalui titik (nol).

Hal ini di tunjang pula dengan tingkat kekuatan menjelaskan antara

masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukan oleh koefisien korelasi (r) yang cukup kuat untuk X1,X2 dan X3

Dan ketepatan garis regresi masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen yang di tujukan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Uji Multikolinearitas**, adalah untuk mengetahui adanya kolerasi yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependen, maka uji multikolinearitas di lakukan dengan cara mendiagnosa perubahan pada koefisiensi regresi berganda (multiple R), koefisiensi determinasi ( $R^2$ ), dan standar error melalui analisis regresi. Selanjutnya untuk menentukan variabel-variabel independent mana yang terlebih dahulu masuk dalam persamaan regresi, maka matriks interkorelasi di gunakan untuk menentukan variabel mana yang mempunyai kolerasi terbesar yang lebih dahulu dimasukan dalam persamaan regresi. Matriks interkorelasi variabel-variabel penelitian ( $\alpha = 5\%$  (**lampiran 3**), akan terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3  
Matriks Interkorelasi Variabel Penelitian  
**Correlation**

	Kinerja	Kemampuan	Kesediaan	Tanggung Jawab
Kinerja	1.000	846	744	660



Pearson Correlation	Kemampuan	846	1.000	691	452
	Kesediaan	744	691	1.000	597
	Tanggung Jawab	660	452	597	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	-	000	000	000
	kemampuan	000	-	000	007
	Kesediaan	000	000	-	000
	Tanggung Jawab	000	007	000	-
	Kinerja	29	29	29	29
N	Kemampuan	29	29	29	29
	Kesediaan	29	29	29	29
	Tanggung Jawab	29	29	29	29

Sumber Data : Hasil Statistik

Jika masuknya satu variabel independen tidak menyebabkan turunnya koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dan **naiknya standar error** berarti variabel independent yang masuk dalam persamaan regresi tidak menyimpang dari asumsi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi (Lampiran 3) menunjukkan persamaan regresi tidak menyimpang dari asumsi multikolinearitas sebagaimana yang diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 Model Summary<sup>b</sup>

	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
Model 1	.906	.821	.799	1.30789	2.117

- Predictors: (Constan), Tanggung Jawab, Kemampuan, Kesediaan.
- Dependen Variabel Kinerja.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa masuknya keempat variabel X1, X2 dan X3 tidak menyebabkan turunnya koefisien korelasi dan koefisien determinasi, malahan sebaliknya mengakibatkan koefisien regresi berganda (multiple R) menjadi 0,0906. Hal ini yang

sama terjadi pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) yakni bertambah menjadi 0,821 Hal ini variabel independen yang masuk dalam persamaan regresi tidak menyimpang dari asumsi multikolinearitas. Untuk menentukan masuknya variabel-variabel independen dalam persamaan regresi,



maka Metode pengujian derajat multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan indeks kondisi dan dekomposisi varians koefisien serta membandingkan nilai toleransi dan faktor inflasi varians Vif (variens infation factor)

dalam analisis regresi metode penuh (enter). Nilai toleransi di dapat dari  $1 - R_i^2$

Selanjutnya untuk mengetahui hasil analisis regresi metode penuh dan diagnosa linearitas (lampiran 3) akan diringkas dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Regresi Metode Enter yang menunjukkan Nilai Toleransi dan Nilai VIF**

Variabel Independen		Toleransi	VIF
Kemampuan Kerja	X1	0.520	1.922
Kesediaan dalam melaksanakan tugas	X2	0.420	2.378
Rasa Tanggung Jawab	X3	0.641	1.561

Sumber : Hasil Analisis Statistik.

**Tabel 6. Analisis Dekomposisi Koefisien Varians dan Indeks Kondisi Colinearity Diagnostics**

Mode l	Dimensi a	Eigenvalu e	Conditio n Index	Variance Proportions			
				(Constan )	Kemampua n	Kesediaa n	Tangun g Jawab
1	1	3.940	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.033	10.873	.15	.04	.00	.83
	3	.018	14.601	.63	.51	.01	.03
	4	.008	22.634	.23	.44	.99	.14

a. Dependen variable : Kinerja

### Uji Hipotesa

Apabila di asumsikan bahwa Kemampuan kerja (X1), Kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X2) dan Rasa tanggung jawab (X3) berpengaruh terhadap

kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia dengan asumsi variabel lain adalah konstan, maka analisis regresi menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Metode Enter**

Variabel Penelitian	Rgresi ( enter method)			
	Koefisien Regresi (B)	SE	thitung	Sig. T
Konstanta	2.876	1.560	1.843	0.077
X1	0.505	0.097	5.219	0.000
X2	0.152	0.139	1.096	0.284
X3	0.228	0.081	2.816	0.009
F ratio	38.192			0.000
Multiplr R	0.906			



R square	0.821			
Adj. R.Square	0.799			

Keterangan ttabel (df3; =2.048(a = 0.05),two-tail test.

Berdasarkan hasil analisis regresi metode enter menunjukkan bahwa koefisien regresi berganda (multiple R) yang di peroleh sebesar 0.906 atau 90,6% dan F ratio sebesar 38.192 pada tingkat signifikan  $P < 0,05$  menunjukkan semua variabel independent, yaitu kemampuan kerja (X1), kesediaan dalam jawa (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Biak Numfor. Dan juga dapat di lihat bahwa koefisien determinasi (R2) yang di peroleh sebesar 0,821 atau 82,1%, ini menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (goodness of fit) garis regresi yang di bentuk dari data hasil observasi sebesar yang dibentuk dari data hasil observasi sebesar 82,1% atau variabel dependen (Y ; kinerja pegawai) di jelaskan oleh variabel independen yang meliputi; kemampuan kerja (X1), kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X2) dan rasa tanggung jawab (X3) sebesar 82,1% sedangkan yang tidak di jelaskan sebesar 17,9%

Sementara penyesuaian terhadap koefisien determinasi (adjusted R Square) yang di peroleh sebesar 0,799 atau 79,9% menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel

dependen yang belum dimasukan dalam model penelitian ini sebesar 20,1%

Berdasarkan Hasil analisa data melalui teknik analisis statistic regresi berganda, maka persamaan regresi (b) pada tabel diatas, diuraikan sebagai berikut :

$$Y = a + b!Xt = b2X2 + b3X3$$

Adapun persamaan setelah hasil statistik adalah :

$$Y = 2.876 + 0.505X1 + 0.152X2 + 0.228X3.$$

Dari hasil persamaan ini menggambarkan bahwa apabila salah satu variabel independen (X) berubah sebesar 1 unit, sedangkan variabel X lainnya konstans, maka maksimum perubahan Y adalah sebesar nilai koefisien regresi (bi) dari X tersebut dari hasil analisis regresi berganda ini, maka taraf signifikan yang di peroleh untuk menguji diterima

Atau ditolaknya hipotesa penelitian

ditentukan dengan cara :

- Membandingkan nilai t hitung tabel pada tingkat kenyataannya  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df) = (k-1) ; (n-K) dan (n-1) atau df = 3;25 dan 28. Apabila nilai t tabel = 2.048 pada  $\alpha = 0,05$  lebih besar dari t hitung, maka kesimpulannya hasil penelitian mendukung Ho dan tidak mendukung Ha, atau jika nilai t tabel lebih kecil dari t hitung maka hasil



penelitian tidak mendukung  $H_0$  dan mendukung  $H_a$ .

- b. Membandingkan probability value ( $p$ ) dengan derajat keyakinan ( $\alpha = 0,05$  di mana jika nilai  $p > \alpha$  (0,05) maka hasil penelitian mendukung  $H_0$  dan tidak mendukung  $H_a$ , atau jika nilai  $p < \alpha$  (0,05) maka hasil penelitian tidak mendukung  $H_0$  dan mendukung  $H_a$

Maka untuk membuktikan hipotesa penelitian ini di terima, di mana yang di hasilkan dari analisis regresi berganda dalam tabel di atas, dapat di katakan bahwa hipotesa penelitian yang menduga bahwa Kemampuan kerja ( $X_1$ ), kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan ( $X_2$ ) dan rasa tanggung jawab ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menunjukkan bahwa koefisien regresi berganda (multi R) yang di peroleh sebesar 0,906 atau 90,6% dan F ratio sebesar 38.192 pada tingkat signifikansi  $p < \alpha = 0,05$ ) berarti dapat disimpulkan bahwa secara silmultan, kemampuan kerja ( $X_1$ ), kesediaan dalam melaksanakan tugas ( $X_2$ ) dan rasa tanggung jawab ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap knerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya Manusia

Kabupaten Biak Numfor dengan hasil analisis menunjukkan :

1. Kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai thitung = 5.219 > darittabel dan nilai probability atau ( $p$ ) = 0.000 <  $\alpha = 0,05$  kemudian koefisien regresi  $X_1$  bernilai positif sebesar 0,05, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia di kabupaten Biak Numfor.
2. Kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas, dari hasil analisis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia kabvupaten Biak Numfor. Dari hasil statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung = 1.096 >  $\alpha = 0,05$ . Kemudian koefisien regresi  $X_2$  bernilai positif sebesar 0.152, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesediaan pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber daya manusia kabupaten Biak Numfor.

3. Rasa tanggung jawab, dari hasil analisis diketahui bahwa rasa tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan Sumber daya manusia kabupaten Biak Numfor. Hal ini terlihat dari hasil analisis statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2.816 >$  dari  $t_{tabel}$  dan nilai probability atau  $(p) = 0,009 <$  a 0.05.

Selanjutnya koefisien regresi  $X_3$  bernilai positif sebesar 0.228, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan semakin tinggipula tingkat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya manusia di Kabupaten Biak Numfor.

Dari hasil pembahasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis penelitian, sebagaimana yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 8 Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian	Kesimpulan
Ha1. Diduga bahwa secara simultan faktor kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan ( $X_1$ ), kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan ( $X_2$ ) dan Rasa tanggung jawab ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan kepegawaian Sumber Daya Manusia.	Ha1 Diterima
Ha2. Diduga secara parsial faktor kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan ( $X_1$ ), sediaan dalam melaksanakan pekerjaan ( $X_2$ ) dan rasatanggungjawab ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Ha2 Diterima



## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan kesimpulan yang di dasarkan pada hasil pengujian variabel-variabel adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil uji statistik menunjukkan secara simultan faktor kemampuan kerja (X1), kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan(X2) dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan(X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber daya manusia di kabupaten Biak numfor, hal ini di buktikan dari hasil uji F ratio sebesar 38,192 dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ , hal ini berarti bahwa dengan semakin tingginya tingkat kemampuan kerja, kesediaan dalam melaksanakan tugas dan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas kerja semakin tinggi pula kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini berhasil membuktikan Hipotesa pertama.
2. Begitupula dari hasil uji statistik menunjukkan secara persial faktor kemampuan kerja (X1) kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan(X2) dan rasa tanggung jawab(X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber

Daya manusia di Kabupaten Biak Numfor, dimana thitung untuk ketiga variabel independen lebih besar daritabel pada  $\alpha = 0,05$ , ini berarti bahwa berhasil pada uji hipotesa kedua.

3. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa (X1) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Badan kepegawaian dan Sumber daya manusia, kemudian diikuti oleh faktor tanggungjawab (X3) dan kesediaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan (X2) ini berarti bahwa dengan meningkatnya kemampuan kerja maka akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

### Saran

Dengan mencermati berbagai temuan mulai dari pengumpulan data sampai pada hasil analisis data dan disertai beberapa kesimpulan sebagaimana yang telah di ungkapkan diatas, maka dapat didikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Badan kepegawaian dan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok dan fungsi yang sangat mendasar dalam kaitannya dengan kegiatan terhadap penyelenggaraan administrasi kepegawaian secara terpadu oleh sebab itu persolan mutasi yang di laksanakan tentunya didasarkan pada kemampuan



kerja serta kesediaan melaksanakan pekerjaan dan tentunya perlu adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di embani.

2. Peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, akan membawahkan dampak positif pada peningkatan kemampuan kerja dan juga mewujudkan pelaksanaan tugas kerja secara berkesinambungan, dan guna menindaklanjuti hasil sebagai mana telah di jelaskan tentunya yang menjadi perhatian khusus adalah hal setiap pegawai wajib mengikuti mengikuti pendidikan dan pelatihan setiap tahun sekurang-kurangnya 20 jam pelajaran pertahun agar menjadi prioritas utama untuk membentuk perilaku dan jati diri seorang aparatur sipil negara yang profesional sesuai tuntutan global

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. (1995).** Reformasi Birokrasi Kebijakan Publik, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler Gery. (1998).** Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource managenet, PT Prenhalindo, Jakarta.
- H. Hadari Nawawi. (1997).** Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif, Gaja Mada University Press, Yogyakarta.
- . (1983). Metode Penelitian Bidang Sosial, UGM Press, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (1991).** Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Haji Massagung, Jakarta.
- Hadi Sutirno. (1990).** Metodologi Research, Jilid 3, Andi offset, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. (2002).** Pokok Materi Metodologi penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia.
- Kussiyanto, B. (1993).** Meningkatkan Produktivitas Karyawan, PT Pustaka Binama Pressindo, karta.
- Luthans, Fred. (1981).** Organization Behavior, Newyork, Mc Graw-Hill Book Company, 3 th, Edt.
- Manullang, M. (1981).** Manajemen Personalial Ghalia Indonesia Jakarta.
- Munir, A.S. (1997).** Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung jakarta.
- Nitisemiti, Alex. (1981).** manajemen Personalial Ghalia Indonesia
- Robbins, SP. (1996).** Essential Of Organizational Behavior, Seccon Edition, Englewood Cliff New Jersey
- Siagian, SP. (2002).** Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja, Rineke Cipta, Jakarta.
- Suprihanto J. (2000).** Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, badan Penerbit Fak. Ekonomi UGM Yogyakarta.



**Syarif, R.1984, Terry George. (2000).** Prinsip  
-Prinsip Manajemen, Gunung  
Agung, Jakarta

**Wursanto, IG. (1999).** Manajemen  
Kepegawaian Kanesusus, Yogyakarta.

**Wunggu, J dan Brotoharsojo, H. (2003).**  
Tingkatkan Kinerja Anda dengan  
Merit System, PT. Raja Grafindo  
Persada, Jakarta.