

ANALISA FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Chainar Elli Ria

Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung

Email: Chainar_elliria@yahoo.com

ABSTRAK

Otonomi daerah setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan beradaptasi dengan macam perubahan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat strategis dalam organisasi. Objek dari penelitian ini adalah Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Hasil faktor utama analisis eksploratori dari 20 variabel awal diperoleh 16 variabel yang valid, 4 variabel yang tidak valid, selanjutnya direduksi 14 variabel yang menghasilkan 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara yaitu, faktor 1 terdiri atas X_6 (Aktualisasi Diri), X_5 (Pemberian Tugas), X_3 (Ketegasan Pimpinan), faktor ini dinamakan variabel motivasi kerja. Faktor 2 terdiri atas X_{20} (Sistem Informasi Kepegawaian), X_{12} (Jaminan Hari Tua), X_{10} (Kompensasi), dinamakan menjadi variabel pemeliharaan pegawai. Faktor 3 terdiri atas X_7 (Peningkatan Karir), X_6 (Realisasi Pendidikan dan Pelatihan), maka faktor digunakan variabel pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa hanya 7,2% variabel motivasi kerja, pemeliharaan pegawai dan pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai 93,8% dipengaruhi variabel yang lain. Hasil uji F dan uji T terhadap model regresi dan $Y = 12.485 + 0,046 X_1 + 0,616 X_2 + 0,622 X_3$ dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan pada populasi sampel di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Kebijakan yang diambil oleh Dinas Bina Marga Sumatera Utara adalah menciptakan sesuatu yang membangun motivasi kerja Pegawai, pemeliharaan pegawai yang diperhatikan dan pengadaan pendidikan dan pelatihan sehingga nantinya membawa pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Kata kunci : Analisis faktor eksploratori, kinerja pegawai dan pengaruh

ABSTRACT

In regional autonomy, every government organization is required to develop the potential of human resources and adapt to various changes. It can not be denied that human resources are a very strategic element in the Organization. The object of this research is the Department of Highways of the Province of North Sumatra. The results of the main factors exploratory analysis of 20 initial variables obtained 16 valid variables, 4 invalid variables, then reduced 14 Variables that produce 3 main factors that affect the performance of employees in the Office of Highways Province of North Sumatra that is, factor 1 consists of X_6 (Actualization Self), X_5 (Assignment), X_3 (Leadership Assertiveness), this factor is called Variable Motivation Work. Factor 2 consists of X_{20} (Personnel Information System), X_{12} (Old Age Guarantee), X_{10} (Compensation), named to Variable Maintenance Employee. Factor 3 consists of X_7 (Career Enhancement), X_6 (Realization of Education and Training), then the factors used Variable Education and Training.

The result concluded that only 7,2% Variable of Work Motivation, Maintenance of Employee and Education and Training influence Employee performance 93,8% influenced by other variable. The result of F test and T test on regression model and $Y = 12.485 + 0.046 X_1 + 0,616 X_2 + 0,622 X_3$ in this research did not have significant effect on sample population at Dinas Bina Marga of North Sumatera Province. The policy adopted by the Highways Agency of North Sumatra is to create something that builds the employee's motivation, the maintenance of the attention paid employees and the procurement of education and training so that it will bring a positive influence on the performance of the employees in the institution.

Keywords : *Exploratory factor analysis, employee performance and influence*

PENDAHULUAN

Mengamati hasil kerja pegawai kantor Dinas Marga Sumatera Utara, terlihat bahwa sebagian pegawai bekerja dengan disiplin yang tinggi, namun masih terdapat sebagian pegawai lagi yang sering menggunakan waktu kerja untuk hal – hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang sampai meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya. Kondisi yang seperti ini, menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi unit kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Rendahnya kinerja sumber daya manusia pada kantor dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara, tidak dapat dikatakan sebagai akibat rendahnya tingkat pendidikan formal para pegawai. Karena secara formal, jumlah pegawai yang berpendidikan pada jenjang perguruan tinggi yaitu Pasca Sarjana, Sarjana dan Diploma sebanyak 69,42% sedangkan sisanya sebesar 30,58% berpendidikan SLTA. Selain itu, terdapat sejumlah faktor

lainnya yang juga turut mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu kurangnya tingkat pendidikan non – formal (pelatihan dan kursus – kursus) yang diberikan kepada para pegawai, sikap loyal terhadap instansi tempat bekerja, budaya kerja, pengalaman kerja, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dan rendahnya motivasi.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui jumlah dan faktor yang dapat dibentuk menjadi faktor utama dari variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana signifikansi pengaruh faktor utama terhadap kinerja Pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui variabel apakah yang paling signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.

Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk mempraktekkan dan menerapkan ilmu Pengetahuan yang telah diperoleh di perkuliahan, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan yang didapat oleh penulis selama diperkuliahan dengan yang terdapat di lapangan pada saat penelitian.
- b. Bagi Perusahaan atau instansi sebagai bahan pemikiran kepada pihak kepala kepegawaian Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara, dan sebagai bahan evaluasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja Pegawai.
- c. Bagi Peneliti lain, sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti secara mendalam tentang permasalahan ini dan yang berhubungan dengan penelitian – penelitian yang sejenis.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Ismail Nawawi Uha (2015:212) mengungkapkan dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan kinerja* bahwa istilah kinerja (*Performance*) menurut The Scriber dalam kamus Bantam *English Dictionary* yang dikemukakan oleh Prawirosentono bahwa, kinerja (*Performance*) dari akar kata

Perform yang mempunyai beberapa entries sebagai berikut :

1. Melakukan, menjalankan dan melaksanakan
2. Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar
3. Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan
4. Menggambarkan dengan suara atau alat music
5. Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. Memainkan pertunjukkan musik
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin

Untuk membedakan kinerja pegawai dan kinerja organisasi Ismail Nawawi Uha (2015:212) mengemukakan bahwa: “Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja Pegawai secara Individu dan kinerja Organisasi. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam Organisasi. Sedangkan kinerja Organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu Organisasi”.

Pengertian Disiplin

Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah: “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap

peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Indikator Disiplin

Faktor – faktor atau Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Gouzali Saydam (205:291) sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam Perusahaan / Organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya Disiplin.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Wirman Syafri dan Alwi (2014:64) mengemukakan bahwa: “Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu kebijaksanaan Organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia organisasi guna menghadapi tantangan masa depan. Hal ini sesuai

dengan yang diungkapkan oleh Walker, bahwa pendidikan disediakan oleh organisasi untuk memperlengkapi pegawai mengembangkan kapasitasnya untuk mengantisipasi atau menghadapi masa yang akan datang.

Sedangkan Pelatihan disediakan oleh Organisasi untuk membantu pegawai mendapatkan ketrampilan yang diperlukan bagi peningkatan kinerja Organisasi. Jadi pelatihan diperlukan untuk mengatasi masalah – masalah yang sifatnya teknis, sedangkan Pendidikan diperlukan untuk menambah kemampuan wawasan pegawai untuk memecahkan masalah – masalah Organisasi secara keseluruhan “.

Pendidikan dan Pelatihan PNS

Penggunaan istilah Pendidikan dan Pelatihan dalam suatu Instansi atau Organisasi biasanya disatukan menjadi “Diklat”. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut di atas, diperlukan Pendidikan dan Pelatihan yang mengarah pada:

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, Negara, dan tanah air.
2. Peningkatan kompetensi Teknis, Manajerial, dan atau kepemimpinan.
3. Peningkatan dengan semangat kerjasama dengan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan Organisasi.

Dasar pemikiran yang ditetapkan dalam peraturan Pemerintah tersebut adalah:

1. Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian Integral dari sistem pembinaan Pegawai Negri Sipil.
2. Pendidikan dan Pelatihan mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier Pegawai Negri Sipil.
3. Sistem Pendidikan dan Pelatihan meliputi proses indentifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, evaluasi pendidikan dan pelatihan.
4. Pendidikan dan Pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai Negri Sipil agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Motivasi Kerja

Selanjutnya, Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa: “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”.

Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka Pencapaian tujuan dan berbagai saran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

- b. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.
- c. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- d. Membentuk keahlian, dalam kamus Bahasa Indonesia, keahlian: kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- e. Membentuk keterampilan adalah kemampuan melakukan pola – pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
- f. Tanggung Jawab, Kewajiban: (Sesuatu) yang diwajibkan; sesuatu yang harus dilaksanakan; keharusan. Dapat diartikan: kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
- g. Tujuan, Arah; Haluan (Jurusan); yang dituju; maksud; tuntutan (yang dituntut).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa: “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, Metode kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) dalam bukunya yang berjudul pengembangan kepribadian pegawai secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesame rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Melihat definisi dan jenis lingkungan kerja diatas, dapat diuraikan indikator dan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan Cahaya ditempat Kerja
 - b. Temperatur di Tempat kerja
 - c. Kelembaban
 - d. Sirkulasi di Tempat Kerja
 - e. Kebisingan di Tempat Kerja

- f. Getaran Mekanis
- g. Bau – Bauan di Tempat Kerja
- h. Tata Warna di Tempat Kerja
- i. Dekorasi
- j. Musik
- k. Keamanan di Tempat Kerja
- 2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
 - b. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Penilaian Kinerja

Robert L. Mathis dan John H. Jakson (2006:382) berpendapat bahwa: “Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan”.

Indikator Penilaian Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang – undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan Pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah:

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

- c. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- g. Prakarsa, yaitu kemampuan Pegawai untuk mengambil keputusan langkah – langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu dari atasan.
- h. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Sekunder (*Library*).
2. Data Primer (*Primary*). Menggunakan (tiga) metode dasar dalam pengumpulan data Primer, yaitu :
 - a. Metode Survei
 - b. Metode Observasi, dan ;
 - c. Metode Kuesioner (angket).

Populasi dan Sampel

Populasi yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah populasi dari pegawai di kantor Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara khususnya pada bidang – bidang yang domisili kantornya di Medan. Jumlah pegawai yang memiliki kriteria tersebut adalah 209 orang (kondisi Per – Mei 2015). Adapun populasi (N) adalah sebanyak 209 pegawai atau user dengan Estimasi batas kesalahan adalah 10%.

Teknik Analisis

- a. Uji Validitas, artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan.
- b. Uji Realibilitas, menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sejauh mana suatu Instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis *Statistic Parametric* asumsi yang harus dimiliki data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov – Smirnov* > 0.05 berarti dapat dinyatakan normal, dan jika nilai signifikan < 0.05 berarti distribusi data dinyatakan tidak normal.

Analisis Faktor Eksploratori

Analisis faktor merupakan salah satu metode yang terdapat pada analisis *Statistic Multivariat* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau korelasi antar sejumlah Variabel yang saling independen sehingga jumlah sampel minimal adalah 70 sampel.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner ini adalah skala likert dengan nilai intensitas 1 – 5. Skala ini mengartikan tingkat kepercayaan responden dari setiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Dalam penelitian pengukuran nilai dari jawaban yang diperlukan terdiri dari :

Sangat setuju : Nilai 5
Setuju : Nilai 4
Ragu – ragu : Nilai 3
Tidak Setuju : Nilai 2
Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

Atau bebas antara satu variabel dengan variabel yang lain, sehingga dapat dibentuk satu faktor atau lebih. Variabel – variabel dalam satu faktor memiliki nilai korelasi yang tinggi, sedangkan nilai korelasi dengan variabel – variabel pada faktor yang lebih rendah.

Penelitian ini mereduksi 20 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara dengan cara mereduksi faktor – faktor awal tersebut menjadi faktor utama. Cara mereduksi faktor – faktor yang menjadi faktor – faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut adalah dengan menggunakan analisis faktor dengan Metode Analisis komponen utama (PCA = Principle Component Analysis Eksploratori) atau analisis faktor eksploratori.

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Program *Software IBM SPSS Statistic 20*, dengan langkah – langkah yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Melakukan uji asumsi yang meliputi:

- a. Uji kelayakan analisis faktor menggunakan uji Kaiser Meyer Olkin (KMO). Dengan kriteria menurut Kaiser : Harga (KMO) sebesar 0,5 – 1 berarti analisis faktor tepat, sedangkan harga (KMO) kurang dari 0,5 berarti analisis faktor tidak tepat.
 - b. Uji korelasi menggunakan uji Barlett's test of Sphericity dengan kriteria : Chi – Square lebih besar dari (satu) dan nilai signifikan dibawah 0,05.
 - c. Uji *Measure of Sampling Adequacy*, (MSA) untuk melihat nilai signifikan secara menyeluruh dari semua korelasi dan melihat dari nilai. Angka berkisar nol (0) sampai dengan kriteria sebagai berikut :
 - a) $MSA = 1$, Variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh Variabel yang lain.
 - b) $MSA > 0.5$, Variabel masih bias diprediksi dan bias dianalisis lebih lanjut.
 - c) $MSA < 0.5$, Variabel tidak bias diprediksi dan tidak bias dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari Variabel lainnya.
2. Menentukan jumlah faktor bersama sebagai hasil *Ekstraksi* faktor menggunakan metode komponen utama dengan mempertahankan nilai keragaman semaksimal mungkin dimana nilai *Eigen* harus lebih dari 1 ($A > 1$) = Persentase kumulatif keragaman harus diatas 60% (Bidang Sosial) dan dengan melihat Kriteria *Scree Plot*.
 3. Menentukan variabel mana masuk ke dalam faktor yang mana dengan cara melihat nilai korelasi antara masing – masing variabel dengan faktor yang terbentuk. Variabel akan masuk ke dalam faktor dengan nilai korelasi yang kuat, yaitu apabila nilai korelasi lebih besar dari 0.5.
 4. Melakukan rotasi faktor dengan menggunakan metode *Varimax* dengan cara memutar sumbu faktor dari titik pusat menuju titik yang dituju sebesar 90° , atau dinamakan rotasi *Orthogonal*.
 5. Melakukan interpretasi faktor yang meliputi pemberian nama atau label pada faktor yang terbentuk, memodelkan faktor dan Interpretasi model analisis faktor.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multi kolinieritas, prasyarat: tidak ada multikolinearitas. Bila Vif (Nilai Inflation Faktor) > 5 suatu variabel mempunyai persoalan multikolinearitas.
- b. Uji Heteroskedastisitas, prasyarat : tidak ada masalah Multikolinearitas. Uji Spearman's rho, yaitu mengkolerasikan nilai residual dengan masing – masing variabel independen. Jika signifikan korelasi $< 0,05$ maka pada model regresi terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear berganda yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu Variabel Independen (Variabel bebas) terhadap variabel Independen (Variabel Terikat). Setelah dilakukan proses analisis faktor maka akan diperoleh faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya perlu diketahui faktor utama yang mana pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang akan digunakan penulis adalah Regresi Linear Berganda dengan Model sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n + e$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat
 A = Konstanta
 B₁, B₂ = Koefisien regresi
 X₁, X₂ = Variabel bebas (faktor utama)
 E = Error

Uji Hipotesis

Untuk menguji ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat dinilai dengan uji Hipotesis / *Goodness of fit* – nya. Secara statistik, Uji hipotesis / *Goodness of Fitnya* dalam penelitian ini dapat diukur dari nilai uji F, uji T dan koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan bantuan Program *Software IBM SPSS Statistics 20*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan**Visi dan Misi**

“ Terwujudnya jaringan jalan national dan Provinsi yang mantap di Sumatera Utara “.

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi Dinas jalan dan jembatan Provinsi Sumatera Utara, sebagai berikut :

1. Melakukan Pembangunan dan peningkatan ruas jalan provinsi secara bertahap
2. Melakukan preservasi pemeliharaan rutin dan berkala ruas jalan Provinsi
3. Mengantisipasi kerusakan pada daerah rawan bencana

4. Memberikan peran serta dunia swasta untuk pembangunan jalan tol pada ruas lintas timur di Sumatera Utara secara bertahap mulai tahun 2010
5. Meningkatkan kualitas Sumber Daya manusia dibidang perencanaan / pelaksanaan / pengawasan jaringan jalan di Sumatera Utara

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data pada permasalahan yang diangkat mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Dilihat dari gambaran masing – masing faktor, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai yang rendah terhadap pernyataan – pernyataan yang memiliki isu positif dan memberikan nilai tinggi terhadap pernyataan – pernyataan yang memiliki isu negatif dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang menjadi fenomena yang diamati penulis selama ini, dan yang dipilih secara acak di Dinas Bina Marga. Ini berarti bahwa faktor – faktor yang dipilih sebagai variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk

peningkatan kinerja pegawai di Dinas Marga Bina Marga Provinsi Sumatera Utara tersebut dapat dikategorikan masih kurang baik.

2. Hasil analisis faktor Eksploratori dari 20 variabel awal, diperoleh 3 (Tiga) Faktor laten atau faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara yaitu :

- a. Faktor 1 terdiri atas variabel X_6 (Aktualisasi Diri), X_5 (Pemberian Tugas), X_3 (Ketegasan Pimpinan). Maka faktor ini dinamakan Variabel Motivasi Kerja.
- b. Faktor 2 terdiri atas variabel X_{20} (Sistem Informasi Kepegawaian), X_{12} (Jaminan Hari Tua), X_{10} (Kompensasi). Faktor 2 ini dapat dinamakan menjadi Variabel Pemeliharaan Pegawai.
- c. Faktor 3 terdiri atas variabel, X_7 (Peningkatan Karir), X_6 (Realisasi Pendidikan dan Pelatihan). Maka faktor ini dapat dinamakan Variabel Pendidikan dan Pelatihan.

3. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan :

$Y = 12.485 + 0,046 X_1 + 0, 616 X_2 + 0, 622 X_3$. Namun model persamaan tersebut tidak dapat diterima baik secara simultan maupun secara parsial, karena tidak signifikan sehingga

didapat ketiga faktor motivasi, pemeliharaan pegawai, pendidikan, dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada populasi sampel di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.

4. Koefisien Determinasi (Nilai R Square) adalah sebesar 0,072 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel independen hanya sebesar 7,2% dan sisanya sebesar 92,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.
5. Secara keseluruhan penelitian ini menjelaskan bahwa melalui analisis faktor yang dilakukan yang sangat berpeluang dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara adalah Motivasi Kerja, Pemeliharaan Pegawai, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Sekalipun melalui Populasi Sampel yang diambil hasil yang diperoleh tidak signifikan hal ini dapat diartikan bahwa penelitian bahwa hal itulah kondisi yang sebenarnya dari para pegawai negeri sipil secara umum di Instansi pemerintah, sangat susah mencari hal – hal yang dapat memperbaiki kinerja kerja pegawai di instansi pemerintah.

Rekomendasi

Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sub bagian kepegawaian Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara dalam masalah serupa pada periode mendatang, maka penulis mengemukakan beberapa saran yaitu:

1. Dari 20 faktor – faktor awal yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara menghasilkan 3 (tiga) faktor utama yang perlu diperhatikan sehingga dapat berpengaruh secara signifikan, yaitu motivasi kerja, pemeliharaan pegawai, pendidikan dan pelatihan (diklat).
2. Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara dapat ditingkatkan dengan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan pegawai, pemimpin yang tegas dan aktualisasi diri dari pegawai itu sendiri sehingga lebih memotivasi kerja pegawai.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. perlu menambah populasi sampel jika menggunakan analisis eksploratori.

REFERENSI

- A.A., Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Cetakan kedua, Kencana : Prenadamedia Group, Jakarta, 2015
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Muhammad, Fadel, *Kapasitas Manajemen Kewirausahaan dan Kinerja Pemerintah Daerah*, Gamapress, Yogyakarta, 2007.
- Ps. Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta, 2007.
- Raja Grafindo Persada, *menilai kinerja karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Jakarta, 2005.
- Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*, Djambaran, Jakarta, 2005.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2007.
- Siagian P.S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, STIE, YKPN, Yogyakarta, 2008.
- Siswanto, Bejo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Soekidja, Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Cetakan IV, Jakarta, 2009.
- Syafri Wirman & Alwi, *Pengertian Pendidikan dan Pelatihan*, Jakarta, 2014.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta, 2010.