

# PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN BANGGAI

Wahyudin Rahman

Universitas Muhammadiyah Luwuk  
Jl. KH. Ahmad Dahlan No. III/79, Luwuk Banggai  
zildjian\_acho@yahoo.co.id

***Abstract:** This study aimed to analyze the influence of the responsibility and the ability of employees on jobs performance of employees either simultaneously or partially on regional development planning agency at Banggai regency. The analytical method used is multiple linear analysis. The results of this study indicate there is positive and significant responsibilities and capabilities of employees on work performance of employees.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tanggung jawab dan kemampuan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial pada badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) di kabupaten Banggai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tanggungjawab dan kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

**Kata Kunci:** Tanggung Jawab, Kemampuan Pegawai, Prestasi Kerja

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan bermacam-macam faktor untuk mencapai prestasi kerja. Penelitian ini akan mengutamakan pada pemikiran manajemen yang lebih berorientasi pada faktor sumber daya manusia yaitu pegawai kantor, karena kedudukan manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas kantor. Tercapainya tujuan kantor akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja sangat menentukan kualitas seorang pegawai dalam suatu kantor.

Sumber daya manusia memerlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam bidang kegiatannya, sumber daya manusia dari level atas sampai pada pegawai tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya tanggung jawab, iklim organisasi, kemampuan pegawai, motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Salah satu hal yang terkait dengan kebutuhan akan pengaktualisasian diri dalam dunia kerja adalah adanya tanggung jawab dan pengembangan karir.

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Menurut Hariandja (2002) Organisasi harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Sebab, sering sekali perubahan menjadikan sebuah *job diskripsi* menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, pemberian kepercayaan pada individu-individu pegawai dalam organisasi haruslah dirancang agar para individu tersebut mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan organisasi.

Dari pengamatan awal penulis permasalahan kaitannya dengan tanggung jawab yaitu adanya tanggung jawab pekerjaan di masing-masing seksi tetapi tidak dilaksanakan dengan maksimal sehingga setiap adanya pekerjaan yang tidak mempunyai staf dibantu oleh seksi yang lain sehingga hal ini mempengaruhi setiap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Berbicara mengenai kemampuan pegawai, bahwa salah satu upaya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kemampuan pegawai yang merupakan salah satu faktor penting mendapatkan hasil kerja yang optimal. Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya perangkat daerah yang berkemampuan. Berkaitan dengan hal itu, Menurut Moenir (2002) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna, dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Berkaitan dengan prestasi kerja, bahwa prestasi kerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara tanggung jawab dan kemampuan. Pada hakekatnya penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal dan prestasi kerja yang mencakup kerjasama, kepemimpinan, kualitas pegawai, kemampuan teknis, inisiatif, semangat (daya tahan kerja / kuantitas pegawai). Prestasi kerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab dan kemampuan pegawai terhadap prestasi kerja serta mengetahui pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja.

## TINJAUAN TEORETIS

Mangkunegara (2003), mengemukakan setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Anda yang mampu

memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan Anda, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan Anda.

Menurut Mulyadi (2005) tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan ditugaskan. Walaupun seringkali dibenarkan seorang atasan dalam melaksanakan tugas dapat memberikan otoritasnya kepada bawahan yang di anggap mampu dan mempunyai kualifikasi untuk menjalankannya. Dengan suatu syarat delegasi ini, seorang atasan menyiratkan memberikan hak untuk membuat keputusan dan bertindak atas nama atasannya.

Penting untuk dicatat bahwa, ketika beberapa tanggung jawab didelegasikan, atasan tetap bertanggung jawab untuk memantau bahwa semua tanggung jawab dan wewenang dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Kecakapan unsur-unsur birokrasi (*bureaucracy skill*) atau *expertise profesional pegawai* bagi sebuah birokrasi sudah merupakan hal yang tidak boleh diabaikan dan dirasakan pentingnya. Suradinata (2003), menggaris bawahi perlunya pembinaan dimensi afektif disamping kognitif dan psikomotorik yang berupa keterampilan dan pengalaman. Selanjutnya menurut Suradinata (2003) kemampuan pegawai bisa dibentuk oleh empat dimensi, yaitu kepakaran, keterampilan, pengalaman dan sikap mental.

Kemudian menurut Thoha (2002) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai berikut: "Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan". Menurut Robbins (2002) kemampuan kerja pegawai adalah kadar sejauh mana pegawai memiliki keterampilan, kemauan, mampu, bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya sehingga memberikan hasil dan mencapai tujuan organisasi kerjanya.

Prestasi merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dan menentukan apakah seseorang akan bekerja lebih baik atau berprestasi lebih baik. Seperti pendapat Filipino (2001) yang menyatakan bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu".

Untuk mengukur prestasi kerja, masalah yang paling pokok adalah mengungkapkan kriterianya. Menurut As'ad (2005) beberapa syarat kriteria ukuran prestasi kerja yang baik ialah apabila lebih reliable, realistis, representatif, dan dapat diprediksi. Kemudian dikatakan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai, yang berlokasi di Ibukota

Kabupaten di Luwuk. Berlangsung dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2014. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai struktural pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai sejumlah 59 orang pegawai. Sedangkan teknik penarikan sampelnya menggunakan sampel jenuh. Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden untuk data primer, sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk pengumpulan data.

Metode analisis menggunakan regresi berganda yang dirumuskan sebagai berikut (Ghozali Imam, 2005)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Pegawai

$\alpha$  = Intercept

$\beta$  = Bilangan koefisien

$X_1$  = Tanggung Jawab

$X_2$  = Kemampuan Pegawai

e = Residual

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner responden maka dilakukan analisis data untuk mencari pengaruh tanggung jawab ( $X_1$ ) dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banggai dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda 2 Prediktor, dalam hal ini adalah pengaruh tanggung jawab ( $X_1$ ) dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent*) yang dinyatakan dengan variabel X dan kinerja pegawai dinyatakan sebagai variabel Y (*dependent*).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi data responden dimana melalui data tersebut kita dapat menghitung bentuk regresinya melalui metode analisis regresi linear berganda 2 prediktor, perlu jelaskan bahwa bentuk penilaiannya adalah berdasarkan jumlah keseluruhan tanggapan responden dari masing-masing variabel. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t-Hitung	Signifikan t
Tanggung Jawab ( $X_1$ )	0,286	0,074	3,880	0,000
Kemampuan Pegawai ( $X_2$ )	0,357	0,108	4,302	0,002
Constanta	1,485			
R	0,642			
R Square	0,412			
Adjusted R Square R	0,391			
			F <sub>Ratio</sub> / F <sub>Hitung</sub> = 19,643	

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik, 2014

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel tanggung jawab ( $X_1$ ) = 0,286 dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) = 0,357 sedangkan konstanta koefisien regresi sebesar 1,485 sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,485 + 0,286 X_1 + 0,357 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan Uji F dan Uji-t untuk mengetahui tingkat probabilitas yang dapat menentukan signifikan dari variabel koefisien regresi. Di sisi lain untuk menguji hipotesis pengaruhnya secara simultan digunakan uji-F hitung dengan asumsi jika,  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % atau taraf signifikansi 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni  $X_1$  dan  $X_2$ , secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y); Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % atau taraf signifikansi 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni  $X_1$  dan  $X_2$ , secara serempak tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 19,643 dengan tingkat signifikan adalah 0,000. ini berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05. untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau  $df = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$ , maka diperoleh  $F\text{-tabel} = 3,15$ , menurut teori statistik apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa  $F\text{-hitung} = 19,643 > F\text{-tabel} = 3,15$  yang berarti berpengaruh secara signifikan.

Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara tanggung jawab ( $X_1$ ) dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Di sisi lain untuk menguji hipotesis pengaruhnya secara parsial (masing-masing) digunakan uji-t hitung dengan asumsi, Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% (0,05), maka sebuah variabel bebas yakni  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengujian pengaruh variabel bebas (X) yaitu tanggung jawab ( $X_1$ ) dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai, diuraikan sebagai berikut:

### **Pengaruh Tanggung jawab ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y)**

Tanggung jawab merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,286 yang berarti bahwa tanggung jawab memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 28,6%, dengan kata lain jika tanggung jawab

ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 28,6 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan  $t\text{-hitung} = 3,880 > t\text{-tabel} = 2,000$ , yang berarti bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai.

### **Pengaruh Kemampuan pegawai ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y)**

Kemampuan pegawai merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kemampuan pegawai mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,357 yang berarti bahwa kemampuan pegawai memberikan pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 35,7 %, dengan kata lain jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 35,7 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan  $t\text{-hitung} = 4,302 > t\text{-tabel} = 2,000$ , yang berarti bahwa variabel kemampuan pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa secara parsial masing-masing variabel tanggung jawab ( $X_1$ ) dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai, terbukti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2: Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung : t-tabel
Tanggung Jawab	0,286	3,880 > 2,000
Kemampuan pegawai	0,357	4,302 > 2,000

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik, 2014

Dari data tersebut diatas, dapat pula diketahui bahwa variabel kemampuan pegawai ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,357. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kemampuan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai terbukti.

Untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan analisis korelasi. Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat olah data SPSS 19 menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,642 atau 64,2 %, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel yaitu tanggung jawab ( $X_1$ ) dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah kuat.

Nilai R square adalah nilai pengkuadratan dari nilai korelasi atau biasa yang disebut koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dalam menerangkan variabel Y. Besarnya koefisien determinasi atau adjust R square sebesar 0,391, sehingga koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 39,1 %, ini berarti bahwa sebesar 39,1 % dari kedua variabel bebas yaitu tanggung jawab ( $X_1$ ) dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai, sedangkan sisanya ( $100\% - 39,1\% = 60,9\%$ ) adalah merupakan faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan Secara simultan tanggung jawab dan kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai. Secara parsial tanggung jawab dan kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai. Kemampuan pegawai memberikan pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai .

Hendaknya Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Hendaknya Pimpinan perlu melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai melalui kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya. Hendaknya Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai lebih selektif dalam melihat apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai sehingga dapat mengetahui apa saja kekurangan yang ada sehingga hal tersebut dapat segera diperbaiki demi meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, cetakan kelima, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- As'ad M. 2005. *Psikologi SDM*. Liberty, Edisi Revisi, Yogyakarta.
- Flippo, E.B. 2001. *Manajemen SDM*, Cetakan Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 1, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hadi Sutrisno. 2008. *Analisis Butir Untuk Instrumen*, Edisi Keempat, Andi Offset, Jakarta.

*ASSETS*, Volume 5, Nomor 1, Juni 2015: 255-.....

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moenir. 2002. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta
- Robbins. Stephen.P. 2002. *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi 4. Arcan, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe. 2007. *Analisis Data Penelitian*, USU Press, Medan.
- Suradinata, Ermaya. 2003. *Manajemen SDM Orientasi Masa Depan*. Ramadhan , Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. CV. Alpha Beta. Bandung.
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.