

# PENGARUH PRESTASI, SASARAN, PERILAKU, PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BRANTAS, UNIT KERJA PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN OPERASI DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA AIR

Randy Tri Sutrisno [1], Parwita Setya Wardhani, S.E., M.Si [2], dan Dr.Noneng, R. S, S.H., M.M [3].

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air. Faktor-faktor tersebut adalah prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan. Pelaksanaan prestasi yang tepat akan menimbulkan kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air. Kinerja pegawai timbul dipengaruhi oleh prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan. Prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan terhadap kinerja Pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 30 orang responden yang diambil menggunakan teknik sampel total (*total sampling*) atau sensus. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program *SPSS V.16.0 for windows*. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.402 + 0.526 X1 + 0.322 X2 + 0.271 X3 + 0.300 X4$$

Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel prestasi 0.526, variabel sasaran 0.322, variabel perilaku 0.271, variabel penempatan 0.307, dan variabel kinerja pegawai 7.402. Hasil uji t variabel prestasi sebesar  $2.842 \geq 2,056$  ( $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ), variabel sasaran sebesar  $2.574 \geq 2,056$  ( $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ), variabel perilaku sebesar  $2.412 \geq 2,056$  ( $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ) dan variabel penempatan sebesar  $2.138 \geq 2,056$  ( $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ) artinya bahwa keempat variabel independen yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian melalui uji F diketahui bahwa variabel prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $15.979 > 2.74$  ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ). Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel prestasi. Dan Nilai  $R^2$  sebesar 0,719 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 71,9 %. sedangkan sisanya 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

**Kata kunci** : Prestasi, sasaran, perilaku, penempatan, dan kinerja pegawai.

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to know and analyze the factors that affect the performance of employees in the Brantas River Region, the Work Unit of Commitment Commitment of Operations and Maintenance of Water Resources. These factors are achievement, goals, behavior, and placement. Implementation of the right performance will result in the performance of employees within the Brantas River Basin Region, the Work Unit of the Commitment Officer for Operation and Maintenance of Water Resources. Employee performance arise influenced by achievement, goals, behavior, and placement. Achievements, targets, behaviors, and placements on Employee performance show a positive and significant relationship.*

*In this study the data were collected through questionnaires of 30 respondents taken using total sampling technique or census. Then analyzed the data obtained in the form of qualitative data and quantitative data. The test instrument used is multiple linear regression analysis technique which is processed with SPSS V.16.0 for windows program. So as to produce regression equation as follows:*

$$Y = 7.402 + 0.526 X1 + 0.322 X2 + 0.271 X3 + 0.300 X4$$

*The results of the analysis concluded that the value of regression coefficient of achievement variable 0.526, target variable 0.322, behavioral variable 0.271, placement variable 0.307, and employee performance variable 7,402. Result of  $t_{test}$  of achievement variable equal to  $2,842 \geq 2,056$  ( $t_{count} \geq t_{table}$ ), target variable  $2,574 \geq 2,056$  ( $t_{count} \geq t_{table}$ ), behavioral variable equal to  $2,412 \geq 2,056$  ( $t_{count} \geq t_{table}$ ) and placement variable  $2,138 \geq 2,056$  ( $t_{count} \geq t_{table}$ ) Means that the four independent variables studied, partially significant effect on employee performance. Then through the  $F_{test}$ , it is known that the achievement, target, behavior, and placement variable together have significant effect on the employee performance with  $F_{count}$  value of  $15,979 > 2.74$  ( $F_{count} \geq F_{tabel}$ ). In this study, the dominant variable on employee performance is the achievement variable. And Value  $R^2$  of 0.719 indicates that the amount of contribution achievement, target, behavior, and placement in affecting employee performance equal to 71,9%. While the remaining 28.1% is influenced by other variables outside the model.*

**Keywords : Achievement, goals, behavior, placement, and performance Employees.**

## PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan suatu usaha bisnisnya didukung dengan memiliki Pegawai sebagai aset yang penting bagi instansi yaitu dengan memiliki Pegawai yang berkinerja dan memiliki prestasi yang baik. Setiap instansi berusaha meningkatkan kinerja Pegawainya semaksimal mungkin. Prestasi merupakan hal yang sangat diharapkan oleh instansi, karena apabila prestasi Pegawai memuaskan hal ini akan berakibat pada instansi dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus

dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi.

Penilaian prestasi (*Performance Appraisal*) adalah proses penilaian prestasi Pegawai yang dilakukan oleh organisasi terhadap Pegawainya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Yuli, 2010:89).

Tujuan dilakukannya penilaian prestasi secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada Pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap Pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain.

Perencanaan adalah salah satu fungsi yang memegang peran sangat besar dalam kegiatan manajemen. Bahkan seorang pakar manajemen menyatakan bahwa perencanaan mempunyai porsi 50% dari keseluruhan proses manajemen.

Perencanaan yang baik selalu memiliki sasaran yang jelas. Demikian pula halnya dalam perencanaan kerja, selalu dimulai dengan menetapkan suatu sasaran. Sasaran perlu dilakukan dalam suatu pekerjaan karena pada dasarnya setiap orang yang bekerja memerlukan kejelasan tentang apa yang mereka kerjakan, hasil apa yang diharapkan dan juga alasan mengapa suatu pekerjaan harus dikerjakan. Dalam hal ini atasan bertanggung jawab untuk menjelaskan ketiga pertanyaan tersebut. Hal tersebut yang biasanya dituangkan dalam sasaran.

Sasaran adalah perumusan sesuatu yang harus dicapai melalui rangkaian kegiatan dalam bekerja. Atasan yang baik akan selalu menekankan pentingnya sasaran kepada para Pegawainya. Dengan sasaran yang benar dan jelas ada beberapa keuntungan yang didapatkan. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada Pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap Pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain.

Perencanaan adalah salah satu fungsi yang memegang peran sangat besar dalam kegiatan manajemen. Bahkan seorang pakar manajemen menyatakan bahwa perencanaan mempunyai porsi 50% dari keseluruhan proses manajemen.

Perencanaan yang baik selalu memiliki sasaran yang jelas. Demikian pula halnya dalam perencanaan kerja, selalu dimulai dengan menetapkan suatu sasaran. Sasaran perlu dilakukan dalam suatu pekerjaan karena pada dasarnya setiap orang yang bekerja memerlukan kejelasan tentang apa yang mereka kerjakan, hasil apa yang diharapkan dan juga alasan mengapa suatu pekerjaan harus dikerjakan. Dalam hal ini atasan bertanggung jawab untuk menjelaskan ketiga pertanyaan tersebut. Hal tersebut yang biasanya dituangkan dalam sasaran.

Balai Besar Wilayah Sungai Brantas mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai danau, waduk, bendungan dan tampungan air lainnya, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak dan pantai.

Dari penilaian kinerja ada beberapa yang mengalami penurunan kinerja pegawai seperti pada data berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data kinerja Pegawai**

Semester 1	30 Pegawai	7 orang mengalami penurunan kinerja
Semester 2	30 Pegawai	9 orang mengalami penurunan kinerja

**Sumber : Data sekunder balai besar wilayah sungai brantas tahun 2015**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan dari penilaian kinerja Pegawai, yaitu pada semester pertama tahun 2015 dari 30 Pegawai yang melakukan penilaian kinerja terdapat 7 orang yang mengalami penurunan kinerja atau sebanyak 21% dari total Pegawai yang melakukan penilaian kinerja. Pada semester kedua tahun 2015 terjadi penurunan lagi dari 7 orang menjadi 9 (27%) orang yang mengalami penurunan penilaian kinerja dari 30 orang. Terjadi penurunan sebesar 2% dari semester sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Prestasi, Sasaran, Perilaku, Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

### **Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

### **Prestasi**

Menurut Mangkunegara (2011:9), pengertian prestasi disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata *“achievement”*. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *“to achieve”* yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi disamakan dengan kinerja.

Menurut Nindyati (2010:22) pemahaman tentang prestasi tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan

kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit instansi.

### **Sasaran**

Sasaran adalah perumusan sesuatu yang harus dicapai melalui rangkaian kegiatan dalam bekerja. Atasan yang baik akan selalu menekankan pentingnya sasaran kepada para Pegawainya. Dengan sasaran yang benar dan jelas ada beberapa keuntungan yang didapatkan.

### **Kriteria Sasaran Kerja Yang Baik**

1. *Spesifik*. Suatu sasaran kerja akan sangat berarti bagi Pegawai jika dijabarkan secara spesifik. Sebagai contoh: "tingkatkan kinerja!". Sasaran kerja ini belum spesifik, karena para pegawai yang akan melaksanakan pekerjaan belum tentu mengerti sampai sejauh mana kinerja mereka akan ditingkatkan. Akan berbeda jika sasaran kerja yang diharapkan adalah: "tingkatkan kinerja hingga 10% dari tahun lalu", para pegawai akan mempunyai sasaran yang lebih jelas sekarang.
2. *Menantang dan realistis*. Sasaran kerja harus disusun sedemikian rupa sehingga menjadi hal yang menantang untuk dikerjakan oleh para pegawai. Jika sasaran kerja dapat dicapai dengan mudah maka mereka akan kurang bersemangat dalam melakukannya. Tetapi tetap harus realistis, karena jika sasaran kerja tidak mungkin dicapai oleh Pegawai, mereka dapat frustrasi dan enggan untuk melanjutkan.
3. *Batasan waktu*. Perlu diberikan sehingga para Pegawai dapat mengetahui dan yang lebih penting, merencanakan langkah-langkah kegiatan mereka sesuai dengan waktu yang mereka dapatkan.
4. *Partisipasi Pegawai*. Ada dua cara dalam mengembangkan sasaran kerja. Pertama, sasaran dapat dibuat oleh atasan dan diberikan kepada Pegawai atau kedua, atasan bersama Pegawai berpartisipasi dalam mengembangkan sasaran kerja.
5. *Umpan-balik*. Atasan dapat memberikan umpan-balik sepanjang proses pencapaian sasaran kerja sebagai cara untuk mengendalikan kerja Pegawai.
6. *Kesesuaian dengan kapabilitas Pegawai*. Masing-masing Pegawai pasti memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berbeda-beda. Sasaran kerja yang baik biasanya disesuaikan dengan kondisi Pegawai yang akan melakukan pekerjaan tersebut.
7. *Dukungan manajemen*. Pihak Manajemen (termasuk di dalamnya adalah para atasan dan pengambil keputusan dalam organisasi) harus menciptakan suatu iklim kerja yang baik dan suportif (mendukung) bagi Pegawai dalam bekerja. Sebagai contoh dengan memastikan bahwa para Pegawai mempunyai keterampilan yang sesuai, pelatihan, peralatan, dan sumber daya organisasi lain yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

### **Perilaku**

Perilaku merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Perilaku menurut Bond and Meyer (2011:40). Perilaku yaitu

kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan dan situasi kerja. Perilaku Kerja menurut Robbins (2002:35-39).

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. (Robbins menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka).

### Penempatan

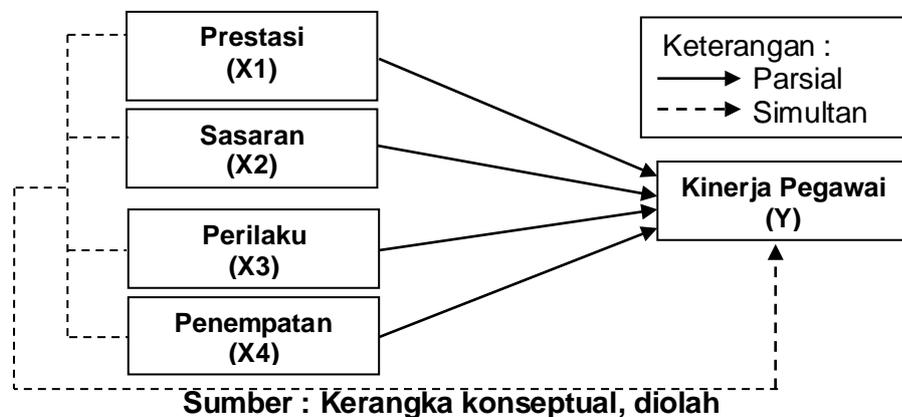
Pengertian Penempatan adalah suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan Pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam instansi bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan Pegawai baru maupun Pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan Pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan.

Pengertian penempatan menurut para ahli antara lain menurut B. Siswanto Sastrohadiryono yang dikutip oleh Suwatno (2010:138), Mendefinisikan bahwa penempatan Pegawai adalah untuk menempatkan Pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

### Kerangka Konseptual

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Menurut Sugiyono (2014:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik

pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:80) pengertian populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Muhammad Ali dalam Feni (2014:40) populasi adalah keseluruhan objek penelitian baik berupa manusia, benda, peristiwa atau berbagai gejala yang terjadi karena itu merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan atau menunjang keberhasilan dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang masuk dalam jajaran Pegawai di Lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Penjabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air yaitu Sejumlah 30 Pegawai.

### **2. Sampel**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2014:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dalam populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pada penelitian ini penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2012:95) menyatakan bahwa *nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:96) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh Pegawai yang masuk dalam jajaran Pegawai di Lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Penjabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air yaitu Sejumlah 30 responden.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 30 responden dari seluruh pegawai di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Penjabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air dengan rincian jumlah kuesioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 30 lembar kuesioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuesioner maka dapat

diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Deskripsi jenis kelamin, penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner yang menyatakan bahwa jenis kelamin laki-laki mendapat prosentase sebesar 70 % dan perempuan sebesar 30 %.

Deskripsi berdasarkan tingkat pendidikan responden didalam penelitian ini bervariasi dengan jumlah lulusan SMA/SMK sebesar 10 persen, lulusan D3 sebesar 30 persen, lulusan S1 menunjukkan jumlah terbanyak sebesar 40 persen dan sisanya lulusan S2 sebesar 12 persen serta lulusan S3 sebanyak 7 persen.

Deskripsi berdasarkan masa kerja responden yang masa bekerjanya di bawah 5 tahun sebesar 20 %, 5-10 tahun sebesar 30 %, 10-15 tahun sebesar 40 % dan diatas 15 tahun sebesar 10 %.

Deskripsi berdasarkan umur responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Penjabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air memiliki umur di bawah 20 tahun sebesar 17 persen, 20-30 tahun sebesar 30 persen, 30-40 tahun sebesar 33 persen dan di atas 40 tahun sebesar 20 persen, jadi kebanyakan responden berada di usia produktif 80 persen.

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa variabel prestasi, sasaran, perilaku, penempatan dan kinerja pegawai memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi  $r_{tabel} = 0,3610$  yang artinya pernyataan tersebut adalah valid.

Pada Uji Reliabilitas variabel prestasi, sasaran, perilaku, penempatan dan kinerja pegawai, hasil alpha cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$ , maka menggunakan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu  $n - k$  ( $30 - 4 = 26$ ). Maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,056.

Hasil dari uji T pada variabel prestasi, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.842. Karena nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.842 \geq 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0.009 \leq \alpha 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel prestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Penjabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air.

.Hasil dari uji T pada variable sasaran, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.574. Karena nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.574 \geq 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0.016 \leq \alpha 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel sasaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Penjabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air.

Hasil dari uji T pada variabel perilaku, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.412. Karena nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.412 \geq 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0.024 \leq \alpha 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel perilaku secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Penjabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air.

Hasil dari uji T pada variabel penempatan, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.138. Karena nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.138 \geq 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0.042 \leq \alpha 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air.

Karena semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan, maka dapat dipastikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Yakni “prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air” dapat diterima.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows, uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 15.979 dengan tingkat signifikan 0,000<sup>a</sup> sedangkan  $F_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 2,74. Rumus melihat  $F_{tabel}$   $df1 = k-1$  dan  $df2 = n-k$  (Lampiran Output SPSS). Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15.979 > 2.74$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air” dapat diterima.

Berdasarkan data statistik pada tabel 4.24 diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel prestasi (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.371. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yakni variabel prestasi berpengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Yakni “prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air” dapat diterima.
2. Prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “prestasi, sasaran, perilaku, dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air“ dapat diterima.

3. Prestasi berpengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air. Sehingga hipotesis ketiga diterima, yakni variabel prestasi berpengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Brantas, Unit Kerja Pejabat Pembuat Komitmen Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air.

### **Saran**

Berdasarkan hasil uji t (parsial), maka saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Balai besar wilayah sungai Brantas telah melakukan penilaian kinerja dengan baik karena dari semua variable yang diteliti (prestasi, sasaran, perilaku dan penempatan) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.
2. Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran bagi Instansi yang ingin meningkatkan kinerja, lebih memeperhatikan penempatan pegawai karena variable penempatan memiliki pengaruh yang paling lemah disbanding dengan variable lainnya seperti prestasi, sasran dan perilaku. Dengan penempatan yang tepat dan sesuai dengan skill dan kemampuan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
3. Menurut peneliti cara meningkatkan prestasi pegawai labih baik memberikan, gaji, upah, insentif, promosi, tunjangan hari raya, pelatihan, training atau diklat Hal inilah yang harus Instansi berikan kepada pegawai agar dapat meningkatkan prestasi sehingga akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain prestasi, sasaran, perilaku dan penempatan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di wilayah balai besar sungai Brantas. Variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.
5. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak daripada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh prestasi, sasaran, perilaku dan penempatan terhadap kinerja pegawai di wilayah balai besar sungai Brantas.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Anthony, N. Robert dan Govindarajan, Vijay. 2011. Sistem Pengendalian Manajemen. Tangerang : Karisma Publishing Group.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian : *Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bernadin dan Russel. 2010. MDSM. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung : PT. Armico.
- Buku Pedoman Penulisan SKRIPSI STIE Mahardhika. Februari 2013. Surabaya : Tim Penulis.
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis* Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta : BPF.
- Meyer & Bond. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2 Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Referensi Online : <http://bpsdm.pu.go.id/>, diakses 01 September 2016.
- Referensi Online : <http://http://www.bkn.go.id/>, diakses 01 September 2016.
- Referensi Online : <http://www.bbwsbrantas.org/>, diakses 01 September 2016.
- Referensi Online : <http://www.pu.go.id/>, diakses 01 September 2016.
- Referensi Online : <http://www.stiemahardhika.ac.id/>, diakses 22 Juli 2016.
- Santoso, Singgih dan Tjiptono, Fandy. 2011. Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta : Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Pertama). Bandung : CV.Pustaka Setia.
- Yvonne Augustine, 2013, "Metodologi Penelitian Bisnis Dan Akuntansi", Dian Rakyat, Jakarta.