

**Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai**

Hanifa Djakaria, Rahmat Laan, Fauziah Lamaya

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Kupang
e-mail : hanifa_djakaria@unmuhkupang; fauziyahkoe@gmail.com**

ABSTRAK | Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu. Sampel penelitian berjumlah 28 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial faktor individual dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : **faktor Individu, factor lingkungan organisasi, kinerja**

ABSTRACT | *This study aims to analyze the influence of individual factors and organizational environmental factors both simultaneously and partially on the performance of KPPN Waingapu employees. The research sample amounted to 28 people. Determination of the sample using the saturated sample technique. The main instrument of data collection is a questionnaire. Data were analyzed using multiple regression techniques. The results showed that simultaneous and partial individual factors and work environment significantly influence employee performance.*

Keywords: *Individual factors, organizational environmental factors, performance*

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan akuntabilitas dan menjamin terselenggaranya saling-

uji (*chek and balance*) dalam proses pelaksanaan anggaran perlu dilakukan pemisahan secara tegas antara

pemegang kewenangan administrative dengan pemegang kewenangan kebendaharaan. Penyelenggaraan kewenangan administratif diserahkan kepada kementerian Negara/lembaga, sementara penyelenggaraan kewenangan kebendaharaan diserahkan kepada Kementerian Keuangan.

Kewenangan Kebendaharaan yang berada pada Kementerian Keuangan selanjutnya dioperasionalisasikan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara, dan diteruskan ke tingkat daerah melalui Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). Oleh karena itu maka KPPN merupakan instansi vertical Direktorat Perbendaharaan Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Negara.

Sebagai perpanjangan tangan kewenangan kebendaharaan di daerah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Waingapu mempunyai

tugas : (1) melaksanakan sebagian kewenangan perbendaharaan dan kuasa bendahara umum; (2) menyalurkan pembiayaan atas beban anggaran; (3) melakukan penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas-tugas di atas, KPPN Waingapu saat ini telah mengkaryakan 28 orang pegawai. Para pegawai ini diharapkan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan professional agar tujuan KPPN dapat terwujud secara optimal. Salah satu factor yang menentukan pelaksanaan tugas secara efektif adalah kinerja pegawai. Jika para pegawai tidak mempunyai kinerja yang baik, dapat dipastikan tugas-tugas yang dilakukan juga tidak akan tercapai secara efektif.

Kinerja pegawai (prestasi kerja pegawai) menurut Mangkunegara (2000 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Sedangkan Faustino Cardoso Gomes (2000 : 195) mengemukakan definisi kinerja dengan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai adalah sebuah keniscayaan. Walaupun demikian hal ini tidak mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh beragam factor. Mangkunegara (2005 : 16-17) mengemukakan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh factor individu dan factor lingkungan organisasi.

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan

kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja (prestasi kerja) yang tinggi. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kenyataan pada KPPN Waingapu menunjukkan bahwa para pegawai belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari (1) Penyelesaian Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) belum tepat waktu. Sesuai ketentuan, SP2D harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu setelah Surat Perintah Membayar (SPM) diterima yakni SPM UP/TU 1 hari, SPM GUP 2 hari, SPM Laporan Induk 5 hari, SPM Rapel/Lembur 5 hari, SPM SKPP 5 hari dan Laporan setiap tanggal 5 bulan berikutnya. Namun kenyataan

menunjukkan SP2D tidak dapat diselesaikan seperti waktu yang ditentukan di atas; (2) Para pegawai kurang memahami peraturan-peraturan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, (3) Lingkungan dan fasilitas kerja yang tidak mendukung penyelesaian tugas para pegawai. Jika merujuk pada pendapat Mangkunegara maka penyelesaian SP2D yang tidak tepat waktu dan kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan yang berkaitan dengan bidang tugasnya termasuk dalam faktor individu, sedangkan lingkungan dan fasilitas kerja yang tidak mendukung termasuk dalam faktor lingkungan organisasi.

Sehubungan dengan itu masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada KPPN Waingapu; (2) Bagaimana pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KPPN Waingapu.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kinerja

Bambang Kusriyanto (2001 : 12) mengemukakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardoso Gomes (2000 : 195) mengemukakan definisi kinerja karyawan dengan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Mangkunegara (2000 : 67), mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja, Darma (2000) berpendapat bahwa banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan kesalahan. Tetapi hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Menurut Bellows dalam As'ad (2002:139), kriteria ukuran kinerja yang baik adalah apabila lebih reliabel, realitas, representatif dan *predicable*. Kemudian dikatakan juga bahwa yang umum dipakai sebagai ukuran kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Kriteria mana yang terpenting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Atau dapat dikatakan bahwa pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Melayu P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2005 : 17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup: (1) Kesetiaan (2) Hasil kerja (3)

Kejujuran (4) Kedisiplinan (5) Kreativitas, (6) Kerjasama, (7) Kepemimpinan, (8) Kepribadian (9) Prakarsa (10) Kecakapan dan (11) Tanggung jawab

Sedangkan Husein Umar (2001 : 226), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut : (1) Mutu pekerjaan (2) Kejujuran karyawan (3) Inisiatif (4) Kehadiran (5) Sikap, (6) Kerjasama (7) Keandalan (8) Pengetahuan tentang pekerjaan, (9) Tanggung jawab, dan (10) Pemanfaatan waktu kerja

Faktor Individu dan Lingkungan Organisasi

Menurut Henry Simamora (2000 : 500), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) Faktor individual yang terdiri dari : (a) Kemampuan dan keahlian, (b) Latar belakang, (c) Demografi; (2) Faktor psikologis yang terdiri dari : (a) Persepsi, (b) Attitude, (c) Personalitiy, (d) Pembelajaran, (e) Motivasi; (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari : (a) Sumber daya, (b) Kepemimpinan, (c) Penghargaan, (d) Struktur, (e) Job design

Menurut A. Dale Timple (2000 : 31), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan oleh orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Dari uraian-uraian diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor penentu kinerja (prestasi kerja) individu dalam organisasi adalah

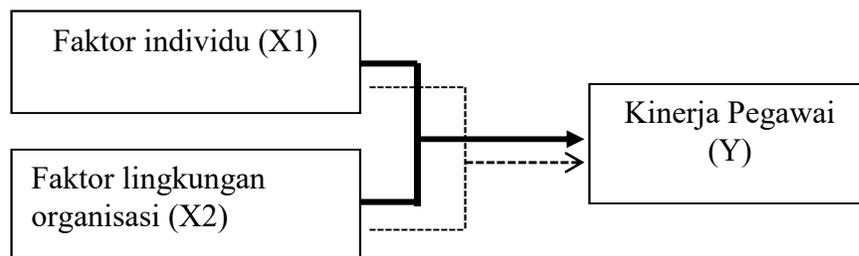
faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Hal ini sesuai dengan teori konvergensi William Stern. Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut merupakan perpaduan dari pandangan teori heriditas dari Schopenhauer dan teori lingkungan dari John Locke. Dalam teori heriditasnya, Schopenhauer berpandangan bahwa hanya faktor individu (termasuk keturunannya) yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak. Sedangkan Locke dalam teori lingkungan berpandangan bahwa hanya faktor lingkungan yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak. Jadi penulis sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

Untuk kepentingan penelitian ini, teori yang digunakan sebagai landasan adalah teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja

organisasinya. Sedangkan aspek kinerja yang dipakai merujuk pada pendapat Husein Umar.

Dengan demikian kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Dari kerangka penelitian tersebut, diformulasikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Faktor individu dan faktor lingkungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu.
2. Faktor individu dan faktor lingkungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat

antara faktor individu dan faktor lingkungan organisasi dengan kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai KPPN Waingapu yang berjumlah 28 orang. Keseluruhan jumlah populasi tersebut ditetapkan sebagai sampel dengan metode sampel jenuh. Instrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik regresi berganda. Pembuktian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini diringkas dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1
 Hasil Regresi Berganda Antara Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Variabel	B	Th	Sig t	Ket.
Faktor Individu (X1)	0,679	2,464	0,021	
Faktor Lingkungan Kerja Organisasi (X2)	0,528	2,437	0,022	
Konstanta	6,256			
t table	2,060			
R	0,963			
R2	0.927			
Adjusted R2	0.921			
F hitung	159,082			
F Sig	0.000			
F table	3,39			

Dari table di atas dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 6,256 + 0,679X1 + 0,528X2$. Makna dari persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika factor individu dan factor lingkungan kerja organisasi dalam keadaan konstan atau tidak berubah, maka kinerja pegawai adalah 6,256.
2. Jika factor individu ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,679.
3. Jika factor lingkungan kerja organisasi dinaikan sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,528

Sementara pembuktian hipotesis sebagai berikut :

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh factor individu dan lingkungan kerja organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila hasil pengujian menunjukkan signifikansi ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $F < 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa factor individu dan lingkungan kerja organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Bila hasilnya tidak, maka factor individu dan lingkungan kerja organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian sebagaimana pada tabel 4 di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 159,082 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} sebesar 3,39, sehingga terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $F < 0.05$. Artinya secara bersama-sama (simultan) factor individu dan lingkungan kerja organisasi

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis no 1 yang dibangun terbukti.

Dari tabel di atas juga diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,927 atau 92,70%. Artinya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh factor individu dan lingkungan kerja organisasi sebesar 92,70%, sedangkan sisanya sebesar 7,30% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh factor individu dan lingkungan kerja organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel kinerja pegawai. Bila hasil pengujian t adalah signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $t < 5\%$) maka dapat dikatakan bahwa factor individu dan lingkungan kerja organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Sebaliknya jika dari hasil pengujian diperoleh angka yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan factor individu dan lingkungan kerja organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

a. Faktor Individu (X1)

Dari tabel di atas, factor individu mempunyai t hitung sebesar 2,464 dengan signifikan t sebesar 0,021, t tabel sebesar 2,060. Karena t hitung $>$ t tabel dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial factor individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

b. Faktor Lingkungan Kerja Organisasi (X2)

Dari tabel di atas, factor lingkungan kerja organisasi mempunyai t hitung sebesar 2,437 dengan signifikan t sebesar 0,022, t tabel sebesar 2,060. Karena t hitung $>$ t tabel dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial lingkungan kerja organisasi (X2) berpengaruh

signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan. Dari uji parsial yang dilakukan sebagaimana dipaparkan diatas, tampak bahwa hipotesis no 2 yang dibangun terbukti.

Dari kedua variabel bebas yang dianalisis terbukti bahwa factor individu mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Waingapu. Hal ini terlihat dari koefisien regresi dimana factor individu mempunyai koefisien regresi sebesar 0,679 lebih besar dari variabel lainnya. Dengan demikian hipotesis no 3 juga terbukti.

SIMPULAN

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara simultan factor individu dan factor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja KPPN Waingapu. Selanjutnya secara parsial factor individu dan factor lingkungan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja KPPN Waingapu. Oleh karena

itu factor individu hendaknya diperhatikan terutama menyangkut kemampuan dan keahlian pegawai, persepsi pegawai, perilaku pegawai, kepribadian pegawai, pembelajaran pegawai dan motivasi pegawai. Demikian juga dengan faktor lingkungan organisasi seperti uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai harus mendapat perhatian yang serius.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaana, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2003, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Bandung Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung Refika Aditama
- Cooper Donald R, Emory William C, 2001, Metode Penelitian Bisnis, Jilid I, Edisi Kelima, alih Bahasa Ellen Gunawan, Imam Nurmawan, Erlangga, Jakarta.
- Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara, 2005, Prosedur dan Tata Kerja Kantor Wilayah Perbendaharaan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tipe-A, Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tipe B.
- Faustino Cardoso Gomes, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Heidjrachman & Suad Husnan, 20002, Manajemen Personalial Edisi 4, BPFE Yogyakarta.
- Hani Handoko, 2000, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.
- Lukas Setia Atmaja, 2003, Memahami Statistik Bisnis, Buku 2, Andi Offset, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat Jakarta.

- Piet Ritved dan Lasmono Tri Sunaryanto, 2000, 87 Masalah Pelik Dalam Regresi Berganda, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, CV Mandar Maju Bandung.
- Santoso Siggih, 2003, SPSS Versi 10, Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Cetakan Keempat, Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 4, BPFE Yogyakarta