

**PENGARUH KEMAMPUAN, PENEMPATAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BIDANG SOSIAL BUDAYABA DAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

Oleh. Ahkmad Sofyan Hamid

Penulis adalah Staf Pengajar Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Kutai Kartanegara Tenggarong

Abstract :

At Bappeda Social culture sub area Kutai Kartanegara Regency, where the effectiveness of the employee haven't optimal yet the same manner as necessary. It is marked with the appearance of the problem where the employees start lazy to work. There are some employees that rarely come to work or seldom in the office when the job hasn't finished, they just let the task floated. the task that should be finished in 2 days ,just finished in one week etc.

Key Word : Location, Facility, Effectiveness.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu organisasi, melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Untuk meraih kesuksesan tidaklah semudah membalik telapak tangan, karena memerlukan proses yang sangat panjang tentunya melibatkan para sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Keberadaan sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan, karena suatu kesuksesan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang memenuhi kualitas dan kuantitas serta kondisi yang sesuai. Mereka dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian

dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta untuk pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Para pegawai sebagai sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan dan administrasi pemerintah, keberadaan dan peranannya tidak dapat dipungkiri lagi karena pegawai mempunyai fungsi sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan-tujuan pemerintah dalam kerangka pembangunan bangsa kita.oleh karena itu bagi setiap pegawai dituntut untuk bersikap disiplin, memiliki sikap pengabdian yang sungguh-sungguh, loyalitas terhadap pimpinan dan pekerjaan serta profesinya, dan juga dituntut untuk mempunyai semangat dan motivasi untuk bekerja sebaik mungkin agar tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing pegawai bersangkutan dapat dilaksa-

nakan dengan baik.

Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara adalah salah satu sub bagian di Kantor Bappeda yang memiliki tugas dalam bidang merencanakan, mengkoordinasikan kegiatan penyiapan sosial budaya. Kantor ini beralamatkan di Komplek Perkantoran di jalan Wolter Mongonsidi Tenggarong. Jumlah pegawai PNS pada sub bidang Sosial Budaya sebanyak 25 pegawai dan jumlah T3D sebanyak 35 pegawai.

Kenyataannya efektivitas kerja pada kantor ini cukup banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara, namun jika peneliti melihat dan lebih menyimak lagi terdapat tiga faktor yang bisa berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada tempat ini yaitu faktor kemampuan atau skill pegawai, penempatan pegawai dan fasilitas kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kutai Kartanegara .

2. Diantara variabel tersebut, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara.

D. Kegunaan Penelitian :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kepala Dinas Bappeda dalam rangka mengambil kebijakan meningkatkan efektivitas kerja pegawai,
- b. Dari hasil penelitian ini nantinya dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Sumber daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Kegiatan-kegiatan manajemen merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen dapat pula dikatakan sebagai pengakuan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

2. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan dan kelangsungan perusahaan. Bila kita lihat bahwa perusahaan tidak dapat melakukan kegiatan tanpa adanya unsur manusia, walaupun perusahaan menggunakan alat-alat modern sekalipun. Hal ini dalam praktek terlihat dengan nyata, bahwa suatu perusahaan yang menggunakan mesin-mesin yang serba otomatis masih membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup besar.

Kontribusi Manajemen Sumber daya Manusia dapat dinilai dengan menetapkan kerugian-kerugian dan manfaat dalam biaya atau dengan ukuran-ukuran jangka waktu,

dengan kata lain hal ini dapat dinilai dengan menggunakan ukuran-ukuran kuantitatif. Sementara ukuran-ukuran setiap pekerja dengan menggunakan biaya setiap pekerja yang tetap tinggal atau menggunakan ukuran-ukuran kuantitatif yang spesifik seperti produktifitas atau profitabilitas.

3. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Schules & Jakson (dalam bukunya yang berjudul : *Human resource Management* terj. Yati Sumiarti), memberikan batasan fungsi Manajemen Sumber daya Manusia sebagai berikut :

”...Fungsi terbesar Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah membantu produktifitas perusahaan, meningkatkan kualitas kehidupan kerja diperusahaan, mematuhi semua perundang-undangan dan peraturan-peraturan terkait dengan sumber daya manusia secara efektif, mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja. Perusahaan yang efektif dalam lingkungan persaingan yang sangat tinggi akan mendorong setiap departemen yang ada dalam setiap organisasi untuk memainkan banyak peran”. (Schules & Jakson, 2007 : 323)

Pengelolaan Manajemen Sumber daya Manusia sebagai sebuah kelompok yang dibentuk secara formal dalam sebuah kantor seharusnya membantu mengelola sumber daya manusia dalam arti para pegawai dan kar-

yawan seefektif mungkin bagi kebaikan kerja para pegawai dan seluruh anggota kelompok pengelolaan Manajemen Sumber daya Manusia. Mengelola Manajemen Sumber daya Manusia agar dapat berfungsi maksimal dapat dicapai dengan beberapa hal agar dapat memberikan kontribusi terhadap efektifitas kinerja organisasi, mengembangkan kebijakan-kebijakan dan program yang efektif dan mengkoordinasi serta memfasilitasi seluruh operasional kantor.

4. Kemampuan (*skill ability*)

Menurut Siagian (2006, 8) *ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Kemampuan bisa berupa kesanggupan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan/praktek.

Menurut pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil praktek/latihan dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

Lebih lanjut Sondang. P. Siagian (2006, 31) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor yaitu :

a. Kemampuan intelektual (*intellectual*

ability)

Adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas secara mental

b. Kemampuan fisik (*physical ability*)

Merupakan kemampuan untuk melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

Menurut Keith Davis Dalam Mangkunegara (2006, 45) ”secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

5. Penempatan Pegawai

Seseorang akan bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pegawai karena memungkinkan mengetahui peranan dan sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan organisasi kerja secara keseluruhan.

6. Pengertian Fasilitas Kerja

Lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan mempunyai pengaruh yang cukup

besar terhadap produktivitas kerja, maka perlu diciptakan lingkungan yang bisa menumbuhkan kerasan/betah. Pemberian atau pengadaan sejumlah fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang perlu dipenuhi oleh perusahaan, sehingga dapat memudahkan dalam pelaksanaan pekerjaan dan merupakan motivasi bagi karyawan untuk dapat berprestasi lagi.

Pengertian fasilitas kerja adalah :

“...bagian dari kompensasi yang bertujuan untuk dapat memberikan kegairahan dan semangat kerja pegawai”. (Simamora, 2005 ; 544).

Berdasarkan pengertian fasilitas tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa fasilitas merupakan sarana yang dimiliki oleh suatu instansi yang merupakan bagian dari kompensasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja. Fasilitas juga dapat memberikan pelayanan dan pekerjaan, biasanya terkait dengan penampilan fisik, seperti gedung, peralatan kerja, tempat parkir, keterampilan dan kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan komunikasi dan penampilan karyawan.

7. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Hasibuan (2006 : 87), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efek-

tif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

B. Model Analisis Data

Model analisis data, sesuai dengan objek penelitian yaitu pada Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara, dimana variabel independen yang dipakai lebih dari satu, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis model regresi berganda.

C. Hipotesis

1. Bahwa variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Bahwa kemampuan (*ability*) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara

III. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Definisi operasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah istilah yang digunakan untuk menunjuk pada penggunaan istilah tersebut agar lebih jelas dalam pemahamannya. Definisi operasional tersebut antara lain :

1. Kemampuan (X_1), adalah kapasitas yang dibutuhkan pegawai Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman. Indikator variabel ini adalah *basic literacy skill, interpersonal skill, technical skill* dan *problem solving skill*.
2. Penempatan pegawai (X_2) adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para pegawai Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara sesuai bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi yang dimiliki dan dijalankan secara kontinuitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Indikatornya adalah pendidikan, masa kerja, kemampuan dan usia.
3. Fasilitas kerja (X_3) adalah sejumlah fasilitas fisik kerja (sarana dan prasarana)

yang dimiliki oleh Kantor Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara dalam mendukung kelancaran tugas operasional sehari-hari para pegawai. Indikatornya adalah peralatan kantor, kenyamanan ruangan kerja, gedung kantor dan tempat parkir.

4. Efektivitas kerja (Y), adalah suatu tingkat prestasi kerja para pegawai pada Kantor Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau diembannya. Indikator variabel ini adalah kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, kemampuan berlabar, pencapaian sumber daya.

B. Wilayah Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Kantor Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara yang beralamatkan di Jalan Wolter Mongonsidi Kelurahan Timbau Tenggarong.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil dari pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara Kantor. Jumlah PNS sebanyak 25 pegawai, dan karena jumlah populasi

sedikit maka penelitian ini akan mengambil jumlah sampel dari keseluruhan populasi yakni sebanyak 25 sampel responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Mengingat beragamnya tingkat bidang tugas pegawai yang menjadi responden yang akan memberikan respon jawaban pada pertanyaan-pertanyaan penelitian nantinya, untuk mempermudah proses tersebut maka berikut ini akan dipaparkan teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dan jenis instrumen penelitiannya.berupa :

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian, yang sebelumnya sudah disiapkan terhadap data yang diperlukan.
2. Interview/wawancara, yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dari kasubbag dan para pegawai.
3. Kuisioner yaitu daftar pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa dengan pemberian bobot nilai dimana untuk jawaban a diberi nilai 5, jawaban b diberi nilai 4, jawaban c diberi nilai 3, jawaban d diberi nilai 2 dan jawaban e diberi nilai 1. (Sugiyono, 2007 ; 51).
4. Dokumentasi untuk melengkapi dan menunjang data dalam penulisan ini, maka penulis mempelajari buku-buku literatur

serta bahan-bahan perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah penulisan ini.

E. Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis

1. Model Analisis Data

Model analisis data, sesuai dengan objek penelitian yaitu pada Kantor Bappeda Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara, dimana variabel independen yang dipakai lebih dari satu, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis model regresi berganda. Model persamaan yang dipergunakan sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2007 ; 251)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis regresi antara variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Bidang Sosial maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = - 0,199 + 0,297X_1 + 0,250X_2 + 0,529X_3$.

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar - 0,199 menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol atau jika variabel kemamp-

uan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja tidak ada sama sekali maka tingkat efektivitas kerja pegawai akan selalu tetap *constant* menurun sebesar -0,199. Sehingga untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pada tempat ini maka variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja harus diperhatikan dengan baik, karena ketiga variabel ini terbukti mempunyai kontribusi nilai positif terhadap peningkatan efektivitas kerja.

Koefisien regresi berganda X_1 kemampuan bertanda positif (+) sebesar 0,297 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dari variabel kemampuan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,297. Koefisien regresi X_2 penempatan pegawai sebesar 0,250 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dari variabel penempatan pegawai akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,250. Koefisien regresi X_3 fasilitas kerja sebesar 0,529 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dari variabel penempatan pegawai akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,529.

Hasil perhitungan uji anova atau F test, didapat F hitung adalah 26,814 sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 2,76 hal ini berarti bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $26,814 \geq 2,76$ sehingga dapat dikatakan variabel independen dalam penelitian ini yaitu kemampuan, penempatan pegawai dan

fasilitas kerja secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “bahwa variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara” diterima.

Hal ini diperkuat dengan angka R adalah 0,890, hal ini bahwa korelasi atau hubungan antara kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja dengan efektivitas kerja adalah sangat kuat. Angka adjusted R square adalah 0,763 hal ini berarti 76,3% tingkat efektivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya 23,7% tingkat efektivitas kerja dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Hasil perhitungan uji t diperoleh bahwa t hitung kemampuan sebesar 6,598 > 2,060 hal ini berarti t hitung > t tabel serta nilai < 0,05 artinya variabel kemampuan secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Nilai t hitung penempatan pegawai sebesar 2,122 > 2,060 hal ini berarti t hitung > t tabel serta

nilai $< 0,05$ artinya variabel penempatan pegawai secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Nilai t hitung fasilitas kerja sebesar $4,656 > 2,060$ hal ini berarti t hitung $> t$ tabel serta nilai $< 0,05$ artinya variabel fasilitas kerja secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel kemampuan yang paling besar dibandingkan variabel lainnya yakni sebesar 69,6% disusul variabel fasilitas sebesar 59,7% dan variabel penempatan pegawai 18,5%. Sehingga variabel kemampuan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini “bahwa kemampuan (*ability*) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara” Diterima.

Dari perhitungan uji validitas dan reliabilitas, didapatkan nilai alpha crocbanh sebesar 0,761 lebih besar dari r tabel 0,396 maka kuisisioner yang diuji terbukti reliabel nilai tingkat kemantapannya adalah reliabel. Dari uji reliabilitas pada item total statistics, dari sebanyak 16 butir pertanyaan yang diajukan,

semuanya telah memenuhi syarat validitas, dimana r hitung $> r$ tabel.

Dari perhitungan uji asumsi klasik. Pertama dari normalitas data didapatkan didapatkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk $> 0,05$ sehingga dalam penelitian ini memiliki data distribusi yang normal. Kedua dari uji multikolinieritas pada matrik *pearson correlation* menunjukkan bahwa penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan multikolinieritas, karena koefisien korelasi antar variabel bebas masih dibawah 0,800. Ketiga dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai dari standard residual rata-rata (mean) adalah 0,000, ini berarti bahwa model analisis linier berganda dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*. Dan terakhir dari uji linearitas Hasil perhitungan uji linearitas pada tabel coefficients bagian kolom sig (pada lampiran), didapatkan nilai ketiga variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dalam penelitian ini data perhitungan dapat dikatakan linear.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah

Peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = - 0,199 + 0,297X_1 + 0,250X_2 + 0,529X_3$. Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar -0,199 menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol atau jika variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja tidak ada sama sekali maka tingkat efektivitas kerja pegawai akan selalu tetap *constant* menurun sebesar -0,199. Sehingga untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pada tempat ini maka variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja harus diperhatikan dengan baik, karena ketiga variabel ini terbukti mempunyai kontribusi nilai positif terhadap peningkatan efektivitas kerja.
2. Hasil perhitungan uji anova atau F test, didapat F hitung adalah 26,814 sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 2,76 hal ini berarti bahwa $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ atau $26,814 \geq 2,76$ sehingga dapat dikatakan variabel independen dalam penelitian ini yaitu kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “bahwa variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara” diterima.

3. Hal ini diperkuat dengan angka R adalah 0,890, hal ini bahwa korelasi atau hubungan antara kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja dengan efektivitas kerja adalah sangat kuat. Angka adjusted R square adalah 0,763 hal ini berarti 76,3% tingkat efektivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kemampuan, penempatan pegawai dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya 23,7% tingkat efektivitas kerja dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
4. Hasil perhitungan uji t diperoleh bahwa t hitung kemampuan sebesar $6,598 > 2,060$ hal ini berarti t hitung > t tabel serta nilai $< 0,05$ artinya variabel kemampuan secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Nilai t hitung penempatan pegawai sebesar $2,122 > 2,060$ hal ini berarti t hitung > t tabel serta nilai $< 0,05$

artinya variabel penempatan pegawai secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Nilai t hitung fasilitas kerja sebesar $4,656 > 2,060$ hal ini berarti t hitung $> t$ tabel serta nilai $< 0,05$ artinya variabel fasilitas kerja secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja.

5. Berdasarkan hasil korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel kemampuan yang paling besar dibandingkan variabel lainnya yakni sebesar 69,6% disusul variabel fasilitas sebesar 59,7% dan variabel penempatan pegawai 18,5%. Sehingga variabel kemampuan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini “bahwa kemampuan (*ability*) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Sub Bidang Sosial Budaya Kabupaten Kutai Kartanegara” Diterima.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Hendaknya pimpinan harus selalu selalu meningkatkan kemampuan pegawai yang dipimpinya dengan memberikan bimbingan teknis prosedur kerja langsung kepada pegawai dan memberikan program pelatihan secara berkala agar mampu meningkatkan kemampuan pegawai.
2. Hendaknya fasilitas yang ada sekarang ini lebih ditingkatkan lagi, seperti penambahan fasilitas peralatan kerja atau pembenahan tata ruang kerja agar para pegawai yang bekerja disini lebih merasa nyaman dan dapat bekerja dengan maksimal.
3. Hendaknya pimpinan perlu memperhatikan semangat dan motivasi pegawai dengan cara meningkatkan kesejahteraan para pegawainya, memperhatikan kondisi tempat kerja, memberikan kesempatan untuk promosi dan selalu menjalin hubungan yang baik sehingga kepuasan mereka dapat tercapai.
4. Tingkat kehadiran/absensi pegawai agar dapat ditingkatkan, dengan tujuan untuk PNS taat akan aturan yang berlaku.
5. Hendaknya pimpinan juga memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti meningkatkan disiplin pegawai, tingkat absensi

pegawai, tanggung jawab serta prestasi kerja.

Siswanto, Akhmad, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko.T, Hani, 2005, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Hasibuan, SP, Malayu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Toko Agung, Jakarta.

Husein, Umar, 2004, Manajemen Personalia, BPFE –UGM, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar, 2006, Manajemen SDM, PT. Gramedia, Jakarta.

Moekijat, 2004, Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Modern, edisi ke delapan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Robbins, Stephen.P, 2006, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Prehallindo, Jakarta.

Schuler, Randall S & Jackson, Susan E, 2007, Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Yati Sukmiarti, Erlangga, Jakarta.

Sedarmayanti, 2004, SDM Dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.

Siagian, P. Sondang, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2005, Manajemen SDM Abad 21, Penerbit CV. Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, 2007, Statistika Untuk Penelitian, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.