

**PENGARUH PRESTASI KERJA, PERILAKU, KOMPETENSI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KECAMATAN PAKUSARI KABUPATEN JEMBER**

THE INFLUENCE OF WORK ACHIEVEMENT, BEHAVIOR, COMPETENCE AND JOB  
SATISFACTION TOWARDS THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT THE DISTRICT OFFICE PAKUSARI OF JEMBER REGENCY

**MIGA SYLVIANA DEVI**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : [migasylvianadevi@gmail.com](mailto:migasylvianadevi@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, perilaku, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Untuk mencapai tujuan tersebut maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Jenis penelitian atau penjelasan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember yang berjumlah 33 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument data ( uji validitas dan uji reabilitas ), uji asumsi klasik ( uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas ), uji regresi linier berganda, uji hipotesis ( uji t ) dan uji koefisien determinasi. Data diolah menggunakan IBM SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja, perilaku, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.

**Kata Kunci :** *Prestasi kerja, Perilaku, Kompetensi, Kepuasan kerja, Efektivitas Kinerja Pegawai*

**Abstract**

*This research have purpose to know The Influence Of Work Achievement, Behavior, Competence and Job Satisfaction Towards The Effectiveness Of Employee Performance at the District Office Pakusari Of Jember Regency. To achieve these objectives the researcher used data collection techniques through observation, interview and questionnaire. The type of research or explanation used is descriptive quantitative. The population used in this research of all employees of District Office Pakusari Of Jember Regency totaling 33 respondents. The method of data analysis in this research is using data instrument test ( validity test and reability test ), classic assumption test ( multicollinearity test, heteroskedasticity test and normality test ), multiple linear regression analysis, hypothesis test ( t test ) and coefficient of determination test. The data was processed using IBM SPSS version 21. The results showed that the work achievement, behavior, competence and job satisfaction partially have a significant impact on the Effectiveness Of Employee Performance at the District Office Pakusari Of Jember Regency.*

**Keywords :** *Work Achievement, Behavior, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance Effectiveness*

## PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang diperlukan dalam menjalankan roda organisasi. Sebagai faktor utama yang menjalankan sistem organisasi, pegawai memegang peranan kritis (*crucial factor*) yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar sumber daya manusia memiliki kualitas dalam memainkan perannya dalam suatu organisasi. Suatu organisasi, dengan modal yang berlimpah disertai dengan teknologi yang canggih tidak akan bisa maju tanpa dijalankan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sungguh penting pengembangan kualitas sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang direncanakan.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankannya. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Kualitas sumber daya manusia yang rendah menyebabkan turunnya efektivitas kinerja pegawai. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Handoko : 2011). Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Menurut Richard (2005) untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai

berdasarkan aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja meliputi prestasi kerja dan kepuasan kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Moehariono (2007) untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja meliputi perilaku dan komitmen. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam lingkungan kerja dan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Kompetensi, yaitu suatu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, hal ini berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai tuntutan jabatan.

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, maka dimulailah babak baru bagi pemerintahan daerah di Indonesia dengan diterapkannya otonomi daerah, di Indonesia otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, dimana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, Provinsi dan Kabupaten/Kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola keuangan daerah dan sumber daya yang ada di daerahnya.

Pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satu perangkat daerah di kabupaten/kota adalah kecamatan. Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat.

Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta

mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik menejerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Seperti fenomena yang terjadi saat ini, perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Perubahan dalam kualitas kerja selalu menjadi fokus utama masyarakat, melihat banyaknya keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan efektivitas kinerja aparat pemerintah. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan salah satu kecenderungan menurunnya tingkat efektifitas kinerja pegawai pada institusi dimana mereka bekerja.

Kecamatan Pakusari merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Jember serta memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan pemerintah. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki efektifitas kinerja yang tinggi. Efektifitas kinerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kinerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin. Kinerja pegawai kantor kecamatan yang cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintah kecamatan sebagai bentuk kesiapan pegawai kantor kecamatan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

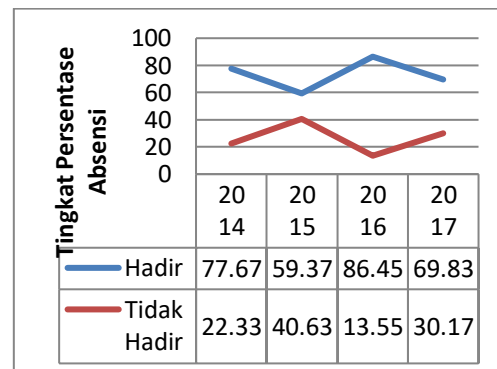
Tabel 1 Data Pegawai Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember

Pegawai Negeri Sipil ( PNS )	Non-PNS
21 pegawai	12 pegawai

Sumber : Dokumen Kecamatan Pakusari (2017)

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terdapat indikasi yang mengarah pada rendahnya efektivitas kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang menunjukkan masih kurang optimalnya efektivitas kinerja selama empat tahun terakhir yakni dari tahun 2014 – 2017. Kurang optimalnya efektivitas kinerja ditandai oleh kurangnya disiplin kerja pegawai dalam bekerja.

Berikut data rekapitulasi absensi pegawai di kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember tahun 2014 - 2017 :



Gambar 1. Rekapitulasi Absensi Tahun 2014-2017  
Sumber : Dokumen kantor Kecamatan Pakusari

Dari Gambar 1.1 di atas maka dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi absensi pegawai di kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember menunjukkan rendahnya efektivitas kinerja pegawai, terbukti selama empat tahun terakhir dari tahun 2014-2017 masih mengalami perubahan peningkatan dan penurunan terhadap persentase absensi. Di mana tingkat persentase absensi yang mengalami peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2016 yang mencapai 86,45% sedangkan tingkat persentase absensi yang mengalami penurunan terendah terjadi pada tahun 2015 yang mencapai 59,37%.

Dengan adanya permasalahan efektivitas kinerja pegawai yang masih

rendah di kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember tersebut maka diperlukan adanya upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali efektivitas kinerja pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yakni dengan memberikan pembinaan disiplin kerja terhadap pegawai. Penting bagi Camat untuk memberikan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pembinaan disiplin terhadap pegawai dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku dan agar tidak menghambat penyelesaian pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang didapatkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Perspektif Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

### **Populasi Dan Sampel**

#### **Populasi**

Arikunto (2006) menyatakan bahwa Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember yang berjumlah 33 orang.

## **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Arikunto (2006) Mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode ini digunakan karena pegawai Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember hanya berjumlah 33 orang atau responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi.

## **Uji Instrumen**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali : 2009).

### **Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno :2010).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance-nya. Jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance-nya > 0,10 maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali : 2009).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari program IBM SPSS versi 21. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali : 2009).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat *normal probability plot* yakni jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali : 2009).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, X3 dan X4), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus (Sugiyono : 2010). Berikut formulasi regresi linier berganda pada penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- $a$  = konstanta
- $b_1$  = besarnya pengaruh prestasi kerja
- $b_2$  = besarnya pengaruh perilaku
- $b_3$  = besarnya pengaruh kompetensi

- $b_4$  = besarnya pengaruh kepuasan kerja
- X1 = variabel prestasi kerja
- X2 = variabel perilaku
- X3 = variabel kompetensi
- X4 = variabel kepuasan kerja
- Y = efektivitas kinerja pegawai
- $e$  = *Standard error*

### Uji Hipotesis

#### Uji t ( Parsial )

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali : 2009). Dengan signifikansi 5%, ( $\alpha = 0,05$ ) dan untuk menentukan t tabel dicari pada  $\alpha=5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ .

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno : 2010).



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Prestasi Kerja	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,001	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
Perilaku	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
Kompetensi	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,001	0,05	Valid
Kepuasan Kerja	X4.1	0,000	0,05	Valid
	X4.2	0,000	0,05	Valid
	X4.3	0,000	0,05	Valid
	X4.4	0,000	0,05	Valid
	X4.5	0,000	0,05	Valid
Efektivitas Kinerja Pegawai	Y.1	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,001	0,05	Valid
	Y.4	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,002	0,05	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas  
Sumber : Olahan Data SPSS 21

Dari Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil valid karena  $\alpha > \text{Sig.}$  sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (X1)	0,728	0,60	Realibel
Perilaku (X2)	0,844	0,60	Realibel
Kompetensi (X3)	0,745	0,60	Realibel
Kepuasan Kerja (X4)	0,801	0,60	Realibel
Efektivitas Kinerja Pegawai (Y)	0,710	0,60	Realibel

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas  
Sumber : Olahan Data SPSS 21

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

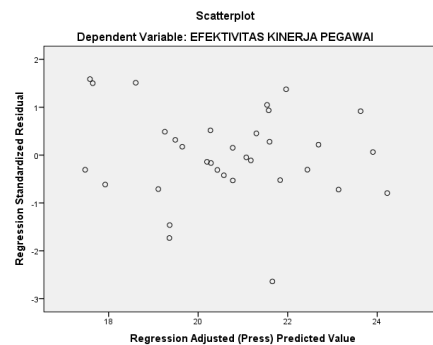
#### Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Prestasi Kerja	0,585	1,709
Perilaku	0,879	1,138
Kompetensi	0,424	2,360
Kepuasan Kerja	0,585	1,710

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas  
Sumber : Olahan Data SPSS 21

Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih  $< 10,00$  sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih  $> 0,10$  yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

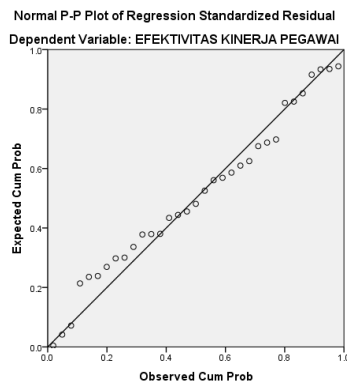
#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber : Olahan Data SPSS 21

Dari Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang di buat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

## Uji Normalitas



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas  
Sumber : Olahan Data SPSS 21

Dari Gambar 3 setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Koefisien regresi	Standar error
Konstanta	3,159	3,159	3,544
Prestasi Kerja	0,326	0,326	0,130
Perilaku	0,219	0,219	0,093
Kompetensi	0,328	0,328	0,145
Kepuasan Kerja	0,287	0,287	0,123

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Sumber : Olahan Data SPSS 21

Berdasarkan Tabel 5 dapat di ketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:  

$$Y = 3,159 + 0,326X_1 + 0,219X_2 + 0,328X_3 + 0,287X_4$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 3,159, menunjukkan bahwa pada saat prestasi kerja, perilaku, kompetensi dan kepuasan kerja konstan, maka nilai efektivitas kinerja pegawai sebesar 3,159
- $b_1 = 0,326$  pada prestasi kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan prestasi kerja sebesar satu-satuan, maka meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,326 satu-satuan. Dengan asumsi perilaku, kompetensi dan kepuasan kerja tetap konstan.
- $b_2 = 0,219$  pada perilaku, menunjukkan bahwa setiap kenaikan perilaku sebesar satu-satuan, maka meningkatkan

efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,219 satu-satuan. Dengan asumsi prestasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja tetap konstan.

- $b_3 = 0,328$  pada kompetensi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi sebesar satu-satuan, maka meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,328 satu-satuan. Dengan asumsi prestasi kerja, perilaku dan kepuasan kerja tetap konstan.
- $b_4 = 0,287$  pada kepuasan kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu-satuan, maka meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,287 satu-satuan. Dengan asumsi prestasi kerja, perilaku dan kompetensi tetap konstan.

## Uji Hipotesis Uji t ( Parsial )

Variabel	Signifika nsi Hitung	Taraf Signifik ansi	T Hitung	T Tabel	Keter angan
Prestasi Kerja	0,018	0,05	2,515	1,701	Sign
Perilaku	0,025	0,05	2,361	1,701	Sign
Kompetensi	0,032	0,05	2,262	1,701	Sign
Kepuasan Kerja	0,027	0,05	2,328	1,701	Sign

Tabel 6 Hasil Uji t ( Parsial )  
Sumber : Olahan Data SPSS 21

- Hasil uji prestasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar  $0,018 < 0,05$  dan t hitung  $2,515 > t$  tabel 1,701 yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.
- Hasil uji perilaku mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar  $0,025 < 0,05$  dan t hitung  $2,361 > t$  tabel 1,701 yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya perilaku mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.
- Hasil uji kompetensi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar  $0,032 < 0,05$  dan t hitung  $2,262 > t$  tabel 1,701 yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.
- Hasil uji kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar  $0,027 < 0,05$  dan t hitung  $2,328 > t$  tabel 1,701 yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya

kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,830
2	R Square	0,689
3	Adjusted R Square	0,645

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Sumber : Olahan Data SPSS 21

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar *Adjusted R Square* 0,645 ( 64,5%) . Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau persentase pengaruh yang dapat di jelaskan variabel prestasi kerja (X1), perilaku (X2), kompetensi (X3) dan kepuasan kerja (X4) secara bersama-sama terhadap besarnya variabel terikat, di mana variabel terikat adalah efektivitas kinerja pegawai. Sedangkan sisa besarnya (100% - 64,5%) = 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar  $0,018 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,515 > t$  tabel 1,701 yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Menurut Richard (2005), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Faizurah Ahmad (2014) membuktikan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yakni prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Perilaku Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar  $0,025 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,361 > t$  tabel 1,701 yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya perilaku mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa perilaku mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Menurut Moehariono (2007), perilaku yaitu aspek tindak tunduh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam lingkungan kerja dan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Irma Erawati, Muhammad Darwis dan Muhammad Nasrullah (2017) membuktikan bahwa perilaku berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yakni perilaku berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.

#### 3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar  $0,032 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,262 > t$  tabel 1,701 yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Menurut Moehariono (2007), kompetensi adalah suatu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, hal ini berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai tuntutan jabatan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Irma Erawati, Muhammad Darwis dan Muhammad Nasrullah (2017) dan Nurul Hidayati (2012) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yakni kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.



#### 4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar  $0,027 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,328 > t$  tabel  $1,701$  yang berarti bahwa hipotesis diterima, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Menurut Richard (2005), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Faizurah Ahmad (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yakni kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.

#### PENUTUP

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang Pengaruh Prestasi Kerja, Perilaku, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Artinya semakin baik prestasi kerja pegawai maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai
2. Perilaku berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Artinya semakin baik perilaku pegawai maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Artinya semakin baik kompetensi pegawai maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Artinya semakin baik kepuasan

kerja pegawai maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel prestasi kerja, perilaku, kompetensi dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai sehingga diharapkan kepada pegawai kantor Kecamatan Pakusari dapat mempertahankan serta lebih meningkatkan kembali efektivitas kinerjanya
2. Selain itu harus ada pengembangan variabel dikarenakan hasil dari uji koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 64,5%. Hal ini menunjukkan masih ada variabel-variabel lain sebesar 35,5%, yang harus diperhatikan dan diharapkan perlu adanya penambahan variabel-variabel lainnya yang lebih spesifik lagi yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai karena masih banyak variabel lain diluar dari penelitian ini yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai seperti motivasi, disiplin kerja, semangat kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ahmad, Faizurah. 2014. Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hidayati, Nurul. 2012. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Irma. Erawati, Muhammad Darwis, Muhammad Nasrullah. 2017. Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*. Vol.3, No.1, 2017
- Manahan P. Tampubolon. 2007. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Misnawati. 2016. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Marangkarayu Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 2016, 4 (1): 2592 -2604 ISSN 0000-0000, [ejournal.an.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id).
- Moehariono. (2007). Evaluasi dan Penilaian Pelatihan Jabatan. *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 1(1).
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Richard, M. Steers. 2005. *Efektivitas Organisasi. (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.