Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar

Muhammad Rivian Maulana¹, Mahfudnurnajamudin², Rahman Mus³, Basri Modding⁴, Roslina Alam⁵

(Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muslim Indoensia)

Abstrak

Dalam Mengetahui dan menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar dan Menganalisis dan mengetahui bagaimana program pembelajaran para pegawai dengan menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia yang akurat terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Responden penelitian adalah seluruh pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : secara parsial pendidikan, budaya kerja, tanggung jawab berpengaruh signifikan sedangkan motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. secara simultan pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. pendidikan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Jika Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar mampu mengarahkan pegawai di dalam meningkatkan pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab, maka akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa dengan pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab berperan di dalam menunjang peningkatan prestasi kerja para pegawai.

Kata Kunci: *Pendidikan, Budaya Kerja, Motivasi dan Tanggung Jawab*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan karena setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dengan yang diharapkan organisasi tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2008 : 93) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Mangkuprawira (2007 : 166) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang atau pegawai.

Dengan penilaian prestasi kerja tersebut maka pemimpin dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Melalui mekanisme penilaian potensi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, maka suatu organisasi atau perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan. Salah satu fenomena pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar adalah masih rendahnya produktivitas dan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dapat dibuktikan secara jelas pada berbagai program kerja yang mengalami hambatan serta tidak dapat tercapai secara maksimal. Ketersediaan modal, sarana atau prasarana kerja yang memadai tidak dapat difungsikan secara maksimal karena tenaga kerja yang tersedia tidak memiliki kompetensi sebagai penggerak sumber-sumber tersebut. Oleh karena itu berbagai unsur sumber daya manusia yang patut mendapatkan perhatian oleh setiap organisasi pemerintahan dalam upaya pembentukan kompetensi sumber daya manusia yang mampu.

Tentang manajemen sumber daya manusia oleh Mangkunegara (2003:37) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu pengertian tentang perencanaan sumberdaya manusia sebagai suatu proses untuk menentukan kebutuhan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin berkembang dan kompetitif yang harus terorganisir dalam suatu rencana organisasi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia tidak dipisahkan dengan pengertian organisasi individu sumber daya manusia sebagai pekerja yang memainkan peranan penting dalam manajemen organisasi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan suatu rangkaian proses aktivitas dalam merancang, merencanakan, mengatur, mengelola, mendesain dan mengendalikan individu sumber daya manusia agar proaktif dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan segala aktivitas sesuai dengan dinamika kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh Dessler (2003 : 17) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian aktivitas individu sumber daya manusia dalam melakukan aktivitas kerjanya untuk dikembangkan secara terorganisir, terkelola dan terkendali dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Rivai Veitzhal, (2004 : 17) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah sebagai sumber daya yang memiliki potensi yang berbeda satu dengan lainnya, yang disebabkan karena proses dari hasil interaksi pengalaman, pendidikan dan pelatihan yang menentukan kemampuan berpikir untuk menghasilkan gagasan dalam memecahkan masalah.

Hal demikian sering terjadi di berbagai organisasi atau perusahaan yang disebabkan oleh kurang dipahaminya fungsi dan peranan budaya di dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Namun tidak dapat ditangkal bahwa budaya adalah sesuatu yang kompleks dimana budaya menyangkut tentang perilaku kebiasaan - kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Menurut Taliziduhu Ndraha (2003 : 43) bahwa *Culture of civilization taken ini its wide technical ensue, is that complex whole which includes knowlledge, belief, art, law, custom, and any other capabilities and habits acquires by man as a member of society.*

Budaya organisasi menurut Susanto (1997 : 2) adalah sesuatu yang sangat kompleks dan luas karena menyangkut tentang perilaku, upacara ritual. Adat istiadat dan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Jika dihubungkan dengan nilai-nilai maka tingkat budaya dapat diidentifikasi menurut kuantitas dan kualitas suatu nilai dalam masyarakat yaitu : Pertama semakin banyak anggota masyarakat yang menganut, memiliki dan mentaati suatu nilai berarti semakin tinggi tingkat budaya. Dilihat dari sudut ini ada budaya global, budaya regional, budaya bangsa, budaya daerah dan budaya masyarakat. Kedua semakin mendasar penataan nilai semakin kuat budaya. Dari sudut ini maka budaya dapat dikelompokkan menjadi budaya kuat, budaya sedang dan budaya lemah. Dalam

sebuah perusahaan dengan budaya yang kuat karyawan cenderung mengikuti nilai-nilai yang ada.

Menurut Clelland dalam Moekijat (1999 : 187), mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai atas hasil kerja. Motivasi terkait dengan kebutuhan yang tinggi terutama kebutuhan aktualisasi diri yakni keinginan setiap manusia untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya serta kebutuhan akan status. Implementasi dari kebutuhan ini ialah menuntut kepada setiap orang atau karyawan untuk melaksanakan kegiatan belajar dan latihan agar mampu menguasai keterampilan dan keahlian yang memungkinkan dapat dicapai suatu prestasi kerja yang tinggi.

Jadi tanggung jawab adalah jika seseorang menggunakan wewenangnya dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain agar bertanggung jawab atas pekerjaan dalam mencapai tujuan. Lebih lanjut dikatakan oleh Farland (1999 : 64) bahwa tanggung jawab sebagai suatu proses dimana kepemimpinan digambarkan akan memberikan perintah, bimbingan agar bawahan dapat diarahkan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu teori tanggung jawab yang mempunyai pengaruh positif terhadap sikap dan pelaksanaan pekerjaan yaitu teori kelompok yang dikemukakan oleh Thoha Mitfah (2008:38) bahwa : (a) ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik maka pimpinan cenderung menekankan pada struktur-struktur pengambilan inisiatif (b) tetapi ketika para bawahan dapat melaksanakan pekerjaan secara baik maka pimpinan meningkatkan penekanan pada pemberian perhatian.

Oleh Tajudin (2002 : 46) bahwa tanggung jawab berhubungan erat dengan hasil kerja pegawai dan tanggungjawab merupakan bagian daripada kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diamanatkan dimana tanggung jawab ini merupakan beban moral kepada pegawai yang tidak bertanggung jawab melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diamanatkan. Menurut Dale Furtwengler (2002:82) menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan kemampuan melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diamanatkan atau diwenangkan sebagai bentuk pengembanan tugas yang harus dipertanggung jawabkan sedangkan oleh Sastrohadiwiryo (2002:42)

METODOLOGI

penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diamati adalah pendidikan, budaya kerja, motivasi, tanggungjawab dan prestasi kerja pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Sampel dari penelitian ini yaitu sebanyak 104 pegawai balai besr pelaksanaan jalan VI Makassar. Metode analisis data pada penelitian ini maka di analisis secara kuantitatif dengan model analisis yang di gunakan ialah uji instrumen dimana uji validatas data, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik dengan Metode analisis regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui insrtumen kuesioner harus andal (reliable) andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki nilai alpha cronbach > dari 0,6 (Trihendradi C. SPSS 21).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Status
Pendidikan	0,096	0,6	Reliabel
Budaya Kerja	-0,036	0,6	Tidak reliabel
Motivasi	0,015	0,6	Reliabel
Tanggung Jawab	0,186	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,291	0,6	Reliabel

Dari tabel 1 pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha cronbach dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan koefisien hasil hitung tabel ternyata $R_{hitung} > R_{tabel}$. Karena koefisien reliabilitas pengujian lebih besar dari pada koefisien reliabilitas, begitu pula sebaliknya $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel. Dari hasil pengelolaan data pada uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) untuk variabel pendidikan 0,096, variabel budaya kerja -0,036, variabel motivasi 0,015, variabel tanggung jawab 0,186 dan variabel prestasi kerja 0,291.

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab terhadap prestasi kerja pegawai pada pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	169,473	4	42,368	44,086	,000 ^b
Residual	95,142	99	,961		
Total	264,615	103			

Data pada tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 44,086 pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 42,368. Dengan demikian, nilai F-hitung $> F_{tabel}$ atau $44,086 > 42,368$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab terhadap prestasi

kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel 3 :

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial

No	Variabel Penelitian	Koefisien Beta	t-hitung	Sig
1.	Pendidikan	0,728	11,945	0,000
2.	Budaya Kerja	0,182	2,988	0,004
3.	Motivasi	0,062	0,992	0,324
4.	Tanggungjawab	0,174	2,832	0,006
5.	(constant)	-5,819	-2,703	0,008

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 13 diatas menunjukkan bahwa pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Dari hasil analisis menunjukkan dari keempat variabel yang berpengaruh, ternyata variabel pendidikan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung dari pendidikan dan budaya kerja dan motivasi dan dari nilai t-hitung dari tanggung jawab.

Selanjutnya pada tabel 13, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -5,819 + 0,728 + 0,182 + 0,062 + 0,174$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

- b₀. = -5,819 yang diartikan bahwa tanpa adanya pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab maka prestasi kerja pegawai minus sebesar 5,819
- b₁. = 0,728 hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dengan adanya peningkatan pendidikan dan variabel konstan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.
- b₂. = 0,182 hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dengan adanya budaya kerja dalam organisasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.
- b₃. = 0,062 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini

perlu adanya motivasi atau pemberian reward terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.

- b₄. = 0,174 hal ini menunjukkan bahwa tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dengan adanya tanggungjawab yang dimiliki maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.

Dari hasil olahan data koefisien regresi, maka faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar adalah pendidikan karena dengan pendidikan dimiliki seorang pegawai akan memberikan perubahan dalam menjalankan tugasnya serta akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja

Pengaruh Variabel Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 61 responden (58,7%) yang menyatakan setuju bahwa jenjang pendidikan berpengaruh dalam organisasi. Respon dari 47 responden (45,2%) yang menyatakan setuju bahwa jenjang pendidikan disesuaikan dengan bidang tugasnya, respon dari 59 responden (56,7%) yang menyatakan setuju bahwa pengetahuan pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada. respon dari 66 responden (63,5%) yang menyatakan setuju bahwa pengetahuan pegawai mampu menciptakan perubahan yang dapat meningkatkan prestasi kerja, Hasil analisis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa t -hitung sebesar 11,945 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,005$) ini berarti bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) sebesar 6,26% berarti bahwa kemampuan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya siswanto (2006).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 48 responden atau (46,2%) menyatakan setuju pimpinan memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, Respon dari 60 responden atau (57,72%) menyatakan sangat setuju Pegawai diberi wewenang, tanggung jawab dan kebebasan mengambil keputusan dalam organisasi, respon dari 57 responden (54,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Loyalitas pegawai terhadap organisasi, respon dari 47 responden (45,2%) menyatakan sangat setuju bahwa organisasi mendorong pegawai untuk kritis terhadap konflik yang

terjadi. Hasil analisis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 2,988 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) ini berarti bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai artinya ada pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Sebagaimana diketahui bahwa budaya kerja sebagai unsur kinerja dan prestasi kerja akan sangat ditentukan oleh sikap perilaku pegawai terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang ada dalam organisasi sebagai perekat individu sumber daya manusia di dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya. Untuk dapat mempertahankan budaya kerja yang efektif dalam bekerja maka aturan kerja dan nilai-nilai yang ada harus mendapatkan dukungan dari seluruh pegawai demi untuk kelancaran kerja (kebersamaan kerja). Demikian pula kepatuhan terhadap aturan kerja dan komitmen kerja seluruh pegawai agar ditingkatkan untuk menunjang peningkatan prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung dan setuju terhadap hasil penelitian terdahulu oleh Azikin (2004) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Ndaha (2003:123) mengungkapkan bahwa "Budaya kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia".

Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 73 responden (70,2%) menyatakan setuju perlunya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Responn dari 47 responden (45,2%) menyatakan setuju bahwa Pegawai harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi agar pekerjaan diselesaikan dengan baik. Respon dari 52 responden (50,0%) menyatakan setuju didalam bekerja pegawai harus loyal terhadap atasan sebagai dorongan kerja atas pekerjaan yang dibebankan. respon dari 77 responden (74,0%) menyatakan setuju bahwa didalam bekerja seharusnya pegawai selalu berkeinginan mengembangkan diri mengikuti perubahan lingkungan dan dunia kerja. Hasil analisis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 0,992 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,324 yang lebih besar dari α ($0,000 > 0,05$) ini berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Pengujian ini secara sistematis membuktikan bahwa motivasi terhadap prestasi kerja pegawai artinya bahwa ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh winarni (2007) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi pula. Motivasi menurut Hasibuan (2002:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu bahwa

penelitian ini kurang menganalisis pentingnya unsur motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawai seperti kepercayaan diri terhadap pekerjaan, mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Disamping itu kebijaksanaan kompensasi terutama yang berbentuk bonus, insentif, penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja pegawai sebagai sumber motivasi kerja tidak mampu membangkitkan semangat kerja dan gairah kerja para pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu hanya fokus pada peningkatan motivasi kerja melalui pemberian bonus dan insentif dan tidak mempertimbangkan kompensasi dalam bentuk pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja pegawai, sehingga menurunkan semangat kerja. Persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tentang rendahnya kemauan kerja dan semangat kerja para pegawai dalam bekerja, karena tidak merasa puas atas sistem dan kebijaksanaan kompensasi yang diberikan seperti: bonus, insentif dan pengakuan atas hasil kerja mereka. Disamping itu para pegawai kurang memiliki kesadaran dan kepercayaan diri sebagai sumber motivasi yang utama atas pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 70 responden (67,3%) menyatakan setuju bahwa konsisten terhadap kemampuan kerja. dan respon dari 48 responden (46,2%) menyatakan setuju bahwa Konsisten terhadap hasil kerja. Respon dari 62 responden (59,6%) menyatakan setuju bahwa Kesesuaian pelaksanaan tugas dengan pengarahan yang diterima. dan respon dari 58 responden (55,8%) menyatakan setuju bahwa Konsisten terhadap keputusan yang diambil. Hasil analisis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 2,832 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang lebih besar dari α ($0,000 > 0,05$) ini berarti bahwa tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar artinya bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel tanggung jawab terhadap prestasi kerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Hasil penelitian ini menudukung dan setuju terhadap hasil penelitian terdahulu oleh Fitriyati (2006) yang menyimpulkan bahwa tanggung jawab memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dan hasil kerja para pegawai sebagai unsur prestasi kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian ini yaitu bahwa penelitian terdahulu dimana para pimpinan sangat terbatas pada kebijakan pemberian wewenang kepada bawahannya, karena keterbatasan kemampuan para bawahan. Persamaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu kadang-kadang seseorang pegawai atau kelompok pegawai tidak konsisten terhadap suatu keputusan yang diambil, mengakibatkan hasil kerjanya tidak memuaskan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Faktor pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Jika pegawai diberikan kesempatan meningkatkan pendidikannya maka akan menunjang proses kerja dan prestasi kerja mereka. Faktor budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar

Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Jika aturan dan nilai-nilai yang berlaku tentang proses kerja mampu menciptakan pemahaman yang sama diantara pegawai, maka akan menunjang pekerjaan kearah yang lebih baik. Faktor motivasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar, artinya bahwa perlu adanya motivasi dari pimpinan atau pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi sehingga mampu berprestasi dan meningkatkan prestasi kerjanya. Faktor tanggung jawab secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Jika pegawai sangat konsisten terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, maka akan menunjang peningkatan prestasi kerjanya. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. adalah pendidikan karena memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Secara simultan / bersama ke empat (4) variabel bebas yaitu: Pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggung jawab secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.

Referensi :

- Dale Furtwengler, 2002, Kinerja dan Tanggung Jawab, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- _____.Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Dessler Gary, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Prenhallindo Jakarta
- Farland, 1999, Kemitraan Usaha Suatu Konsepsi Strategi, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Gomes at. Al. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga Andi Offse, Jakarta
- Hasibuan SP, Melayu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Gunung Agung, Jakarta .
- Heijrachman Suad Husnan, 1990, Manajemen Personalialia, Edisi VI, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdkarya, Bandung
- Mangkuprawira, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit, Salemba Empat Jakarta
- Mathis, Robert, L dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Salemba empat, Jakarta.
- Moenir, A. A. 2000, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta, Bumi Aksara, Bandung
- Moekijat, 1999, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2000. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Rivai Veitzhal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Schuler Randall and Jackson, 1999, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke XXI*, Erlangga, Jakarta.
- Sugyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas 2008. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN Yogyakarta.
- Suryadi, 1999, *Manajemen Sumber daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Bandung
- Sumego, 2001, *Motivasi dalam Sumber Daya Manusia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta
- Susanto, B, 1997, *Budaya Perusahaan*, Penerbit Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta
- Syafri Mangkuprawira, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi pertama, Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor
- Syahrir, 1999, *Manajemen dan Birokrasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Thoha Miftah, 2008, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*, Grafindo Persada, Jakarta
- Tajuddin, 2002, *Tanggung jawab dan Kepemimpinan dalam Perilaku Pegawai*, Sinar Agung, Jakarta
- Taliziduhu Ndraha, 2003, *Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Trihendradi.C, *SPSS 21 : Step by Step Analisis Data Statistik*. Yogyakarta Penerbit ANDI.
- Umar, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Jurnal :
- Rahman (2005) dengan judul *Analisis Faktor- Faktor Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Propinsi Maluku Utara*
- Fitriyati (2006) yang berjudul *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Kota Makassar*.
- Sabirin Daud Nompo (2013) yang berjudul : *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada UPTD Wilayah VII Gowa Dipenda Provinsi Sulawesi Selatan*
- Ridwan Jamal (2013) yang berjudul *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi*

dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Makassar