

# KINERJA ESELON IV DI LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI

**Zulkarnaen dan Lena Farida**

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

**Abstract: Performance Echelon IV in The University.** The purpose of this study was to determine the performance level of echelon IV at the University of Riau. To find out the factors of leadership, motivation and influence the performance of the partial kompetensi echelon IV in Riau University. To find out the factors of leadership, motivation and performance simultaneously influence the kompetensi echelon IV in Riau University. The subject of his research is the Echelon IV, the method used was a survey with multiple regression analysis techniques. Samples were employees of the University Rector Riau. which amounts to 50 people selected by simple random sampling technique. The instrument used to collect data is by using questionnaires. Validity was tested by using Product Moment formula and instrument reliability coefficients calculated using Cronbach alpha formula. The results showed that the performance echelon IV in University of Riau is quite good with an average of respondents' answers are often criteria. This means that basically Echelon IV employee at the University of Riau have enough loyalty, responsibility, initiative and punctuality in carrying out their duties. Motivation and competence partially affect employee performance Echelon IV in Environmental namely Riau University. This means that if the motivation and competence increased, the performance of Echelon IV employee at the University of Riau environment will increase as well. Leadership, motivation, and competence simultaneously affect employee performance Echelon IV in Environmental namely Riau University.

**Abstrak: Kinerja Eselon IV di Lingkungan Perguruan Tinggi.** Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Tingkat kinerja pejabat eselon IV di lingkungan Universitas Riau. Untuk mengetahui faktor kepemimpinan, motivasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja secara parsial pejabat eselon IV di Lingkungan Universitas Riau. Untuk mengetahui faktor kepemimpinan, motivasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja secara simultan pejabat eselon IV di Lingkungan Universitas Riau. Subyek penelitiannya adalah Pejabat Eselon IV, metode yang digunakan adalah survey dengan teknik analisis regresi berganda. Sampel penelitian adalah pegawai Rektorat Universitas Riau. yang berjumlah 50 orang dipilih dengan teknik Simple Random Sampling. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Validitas butir diuji dengan menggunakan rumus Product Moment dan koefisien reliabilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pejabat eselon IV di lingkungan Universitas Riau tergolong cukup baik dengan rata-rata jawaban responden berada pada kriteria sering. Artinya bahwa pada dasarnya pegawai Eselon IV di lingkungan Universitas Riau cukup memiliki kesetiaan, tanggung jawab, inisiatif dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dan kompetensi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai Eselon IV di Lingkungan Universitas Riau yaitu. Artinya bahwa jika motivasi dan kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai Eselon IV di Lingkungan Universitas Riau akan meningkat pula. Kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Eselon IV di Lingkungan Universitas Riau.

**Kata Kunci:** kinerja, kepemimpinan, motivasi, kompetensi

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki tugas untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional menurut pendekatan MMT untuk dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian. Semua itu dalam upaya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan

memperkaya kebudayaan nasional serta peradaban umat manusia, mendukung pembangunan masyarakat madani yang demokratis dengan berperan sebagai kekuatan moral yang mandiri, mencapai keunggulan kompetitif melalui prinsip pengolaan sumber daya sesuai dengan asas otonomi pengelolaan yang professional, mampu menerapkan IPTEK dan seni sesuai dengan potensi alamiah dilingkungannya sebagai wirausahawan tangguh.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendi-

kan Nasional Republik Indonesia Nomor : 206/0/2002, tentang perubahan atas Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 184/O/1995 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Riau, maka Universitas Riau memiliki 3 (tiga) Biro yaitu Biro Administrasi Umum dan Keuangan, Biro Administrasi Akademik Informasi, dan 9 (sembilan) Fakultas serta Program Pascasarjana, Lembaga Penelitian, Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat, UPT Perpustakaan, UPT Pusat Komputer dan UPT Pendidikan dan Pengembangan Bahasa (UP2B).

Struktur Organisasi Universitas Riau mengemban visi, yakni Menjadikan Universitas Riau menjadi Universitas Riset pada tahun 2020. Untuk mewujudkan visi tersebut Universitas Riau memiliki pejabat eselon IV sebanyak 123 orang yang merupakan pejabat operasional dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dimana 2 orang berpendidikan S2, 118 orang berpendidikan S1, 1 orang berpendidikan Sarjana Muda dan 2 orang berijazah SLTA, sedangkan pendidikan penjenjangan yang menjadi syarat menduduki jabatan eselon IV adalah Diklat PIM IV, Dari 123 pejabat eselon IV, yang telah mengikuti Diklat PIM IV sebanyak 101 orang.

Jika dilihat dari peta jabatan struktural pada Universitas Riau tahun 2013, maka penempatan seseorang pada jabatan struktural khususnya jabatan eselon IV masih ada yang belum sesuai dengan spesifikasi pekerjaan terutama latar belakang pendidikan dan keterampilan serta pengalaman kerja. Ini terlihat dari pengisian jabatan Eselon IV seperti Bidang-bidang teknis yang seharusnya ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikannya seperti Sarjana Ilmu Komputer, Sarjana Ekonomi justru ditempati oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Pendidikan atau sarjana Agama.

Demikian juga bidang-bidang yang seharusnya ditempati pegawai yang memiliki latar belakang ilmu sosial, seperti bagian Keuangan, Bagian Perencanaan, Tata Usaha dan Kepegawaian serta yang lainnya ditempatkan pegawai yang berlatar belakang pendidikan seperti Sarjana Teknik, Sarjana Komputer dan Sarjana Pendidikan yang seharusnya ditempatkan pada Bidang-bidang teknis yang sesuai dengan ke-

ahlian masing-masing. Demikian juga dari tingkat pendidikan, dimana masih terlihat adanya pejabat Eselon IV yang tingkat pendidikannya Sarjana Muda atau SLTA.

Adanya spesifikasi pekerjaan yang tidak sesuai ini, juga akan mempengaruhi deskripsi Pekerjaan. Dimana dalam menjabarkan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) kedalam uraian pekerjaan dan rencana kerja dirasakan berat dan sulit bagi pejabat dimaksud. Demikian juga dalam mengarahkan bawahannya. Untuk mewujudkan visi dan misi serta strategi Universitas Riau, pejabat eselon IV yang merupakan pejabat operasional hendaknya memiliki kriteria sebagai berikut: 1) Fokus pada strategi dan kualitas, 2) Fokus pada pelayanan yang prima, 3) Proaktif dan responsif, 4) Kreatif dan inovatif, 5) Komunikatif serta memiliki komitmen dan integritas yang tinggi. Namun pada kenyataannya pejabat eselon IV masih banyak yang belum mampu melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Keadaan ini jika tidak cepat diantisipasi akan mempengaruhi kinerja pegawai lainnya, yang bermuara pada kinerja universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi.

Rendahnya kinerja eselon IV ini tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dalam diri (internal) dan faktor yang berasal dari luar diri pegawai (eksternal). Wahjosumidjo (2005), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: a) Kewibawaan (power), b) sifat-sifat atau keterampilan, c) perilaku, dan d) fleksibilitas pemimpin. Hal senada dikemukakan oleh Keith Davis dalam A. A Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a) Human performance, b) Motivasi, dan c) Ability. Mencermati pendapat-pendapat yang telah dikemukakan, maka kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Tingkat kinerja pejabat eselon IV di lingkungan Universitas Riau.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan melakukan uji hipotesa

melalui pengolahan dan pengujian data secara statistik dengan metode survey. Dalam penelitian ini juga digunakan pendekatan analisis eksplanatif, yaitu dengan menginterpretasikan data yang diperoleh berdasarkan fakta yang tampak, dalam kurun waktu yang diselidiki, sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pejabat Eselon IV yang ada di lingkungan Universitas Riau, yaitu sebanyak 101 orang yang tersebar di 7 fakultas, dan Rektorat. Dalam proses pengambilan data, pada penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dengan metode Slovin dan memakai skala likert. Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 50 orang pejabat Eselon IV dan dipilih secara random sampling.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Eselon IV di Lingkungan Universitas Riau menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Berganda yang melibatkan variabel independen dan (variabel bebas) yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ), dan kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Constant ( $a$ ) adalah 0.552 sedangkan nilai kepemimpinan ( $b_1$ ) adalah -0.175, Motivasi ( $b_2$ ) adalah 0.458, kompetensi ( $b_3$ ) adalah 0,854, sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.552 + (-0.175X_1) + 0.458X_2 + 0,854X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi (-0.175) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan sebesar (-0.175) terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel independent lainnya tetap dan kepemimpinan mengalami peningkatan 1%, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami penurunan 0.175. koefisien bernilai negative artinya terjadi hubungan negative antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi 0.458 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi sebesar 0.458 terhadap kinerja pegawai, dimana

apabila motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.458 satuan. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi motivasi semakin tinggi kinerja pegawai .

- Nilai koefisien regresi 0.854 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi sebesar 0,854 terhadap kinerja, dimana apabila kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.854 satuan. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi kompetensi semakin tinggi kinerja pegawai.

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,868 artinya variasi dari variabel kinerja ( $Y$ ) sebesar 86.8% dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi sedangkan 13.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain yang berkemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti pengalaman kerja, kewibawaan pemimpin, sifat-sifat atau karakteristik individu dan sebagainya.

### Uji Koefisien Secara Bersama-sama (uji F)

Pengujian ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), artinya apakah kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Universitas Riau. Hasil  $F_{tabel} = 1,6207$  sedangkan  $F_{hitung}$  dari output komputer melalui program spss 16 adalah 100.864.  $F_{hitung} (100.864) > F_{tabel} (1.6207)$ , dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Riau .

### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) Pengujian Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} \text{ kepemimpinan } (X_1) -1.484 < t_{\text{tabel}} 2,289$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Atau dapat dilihat dari nilai signifikan 0,145 yang berarti pada tingkat keyakinan 90% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 10% atau 0,1. Maka menjadi standar dalam pembuktian apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan signifikansi dengan tanda sig 0,145 menunjukkan bahwa lebih besar dibandingkan dengan 0,1. Maka terbukti bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai

#### ***Pengujian Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja***

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} \text{ motivasi } (X_2) 4.261 > t_{\text{tabel}} 2,289$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Atau dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 yang berarti pada tingkat keyakinan 90% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 10% atau 0,1. Maka menjadi standar dalam pembuktian apakah motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan signifikansi dengan tanda sig 0,000 menunjukkan bahwa lebih kecil dibandingkan dengan 0,1. Maka terbukti bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

#### ***Pengujian Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja***

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} \text{ kompetensi } (X_3) 6.418 > t_{\text{tabel}} 2,289$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Atau dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 yang berarti pada tingkat keyakinan 90% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 10% atau 0,1. Maka menjadi standar dalam pembuktian apakah kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan signifikansi dengan tanda sig 0,000 menunjukkan bahwa lebih kecil dibandingkan dengan 0,1.

#### **SIMPULAN**

Kinerja pejabat eselon IV di lingkungan Universitas Riau tergolong cukup baik dengan rata-rata jawaban responden berada pada kriteria sering. Artinya bahwa pada dasarnya pegawai Eselon IV di lingkungan Universitas Riau cukup memiliki kesetiaan, tanggung jawab, inisiatif dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dan kompetensi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bahwa jika motivasi dan kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bahwa jika kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Agus, 2008. *Keterampilan Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara
- A. A. Mangkunegara dan Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Gauzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djambatan
- Handoko, Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sastrohadwiryo, Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara