

# ANALISIS FAKTOR FAKTOR MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAJALENGKA

**Dedy Suwardi**

shinigamihogwart0@gmail.com

**Rifki Suwaji,S.Mn.,MM**

rifki@stieyapan.ac.id

**Gatot Purwanto**

gatotp75@gmail.com

## Abstrak

*Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Kepegawaian Dinas Pendidikan kabupaten Majalengka dianggap masih belum optimal. Rendahnya tingkat kinerja pegawai ditunjukkan menyebabkan baban kerja menjadi terbagi tidak rata dan tidak sesuai pada tupoksi, dan kurangnya bentuk penghargaan baik dalam bentuk uang atau non uang bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja. Diantara beberapa hal yang dapat dilakukan dalam mengembangkan diri karyawan adalah peningkatan kemampuan kerja, motivasi diri dan pengembangan kecerdasan emosional. Tentunya hal tersebut harus didasari atas kesadaran dan daya dukung dari organisasi. Kontribusi yang diberikan oleh pengaruh faktor motivasi dengan Kinerja Pegawai dapat juga kita lihat dari hasil Nilai thitung variabel Faktor motivasi (X2) sebesar 4,871  $\geq$  t<sub>tabel</sub> (0,68137) dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Sedangkan Kontribusi yang diberikan oleh pengaruh Faktor Kemampuan, terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil Nilai t<sub>hitung</sub> variabel Faktor Kemampuan (X1) sebesar 4,311  $\geq$  t<sub>tabel</sub> (0,68137) dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Faktor Kemampuan (X1) dengan Kinerja Pegawai(Y). Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima. Kemudian ketahu bahwa uji F kedua variabel bebas sebesar 161,491 atau ada hubungan karena tingkat Sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ( $p<0.05$ ) yang berarti variabel Faktor Kemampuan dan Faktor motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima.*

**Kata Kunci:** Kinerja, Pegawai, Kemampuan, Pengaruh, Penghargaan.

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut. Tuntutan masyarakat dalam dunia kerja akan adanya peningkatan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin kuat. Masyarakat sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan pembangunan diharapkan dapat berperan aktif. Untuk itu perlu didukung dengan terciptanya sumber daya manusia yang memiliki modal kerja yang kondusif, yang ditandai dengan adanya fasilitas kerja yang layak dan dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja pegawai akan tercermin dalam segala bentuk kegiatan dalam rangka pembinaan, bimbingan, penyediaan fasilitas, yang dilaksanakan oleh

aparatur pemerintah kepada pegawai sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kenyataannya sering kita jumpai ketidakpuasan masyarakat karena kinerja pegawai yang tidak maksimal. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang kurang tepat sehingga tujuan manajemen tidak dapat tercapai dengan tepat dan efektif.

Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat (PEMPROV) serta dibawah oleh Kementerian Pendidikan Nasional. DISDIK JABAR bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan yang berhubungan dengan Dunia Pendidikan di wilayah Provinsi. Sub bagian Umum dan Kepegawaian adalah fasilitas penting dalam sebuah organisasi seperti Dinas Pendidikan Kabutapen Majalengka.

Masih adanya pegawai di Dinas Pendidikan Kabutapen Majalengka yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, masih terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menghambat terjadinya kerjasama dalam penyelesaian suatu pekerjaan, selain itu masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan peralatan modern yang ada sehingga beban kerja yang seharusnya terbagi rata sesuai dengan tupoksinya namun karena ada pegawai yang kemampuan teknisnya kurang menyebabkan baban kerja menjadi terbagi tidak rata dan tidak sesuai pada tupoksi, dan kurangnya bentuk penghargaan baik dalam bentuk uang atau non uang bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja.

Secara umum kondisi di atas berpangkal pada buruknya tiga aspek yaitu pola penyelenggaraan (ketatalaksanaan), sumber daya manusia, dan kelembagaan pelayanan publik di Indonesia yang meliputi (Syukri, 2015). Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja personel, dilakukan pengkajian terhadap beberapa teori kinerja. (Gibson, 1996) menyatakan bahwa terdapat beberapa kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Pengertian Metode Penelitian menurut (Suliyanto, 2018) adalah: "Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan definisi dari teknik pengumpulan data adalah: “Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Interview (Wawancara)

Peneliti melakukan wawancara kepada seluruh Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Majalengka untuk mendapatkan informasi tentang fenomenayang terjadi. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, menurut Sugiyono (2017).Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan kepada responden secara langsung. Dalam penelitian ini kuesioner langsung diberikan kepada para pegawai di Dinas Pendidikan kabupaten Majalengka.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) mengartikan bahwa “Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamatai tidak terlalu besar. ”Observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta dan *non participant observation* (observasi non partisipan).

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini seberapa besar hubungan Faktor Kemampuan dengan Kinerja Pegawai, Faktor Motivasi dengan Kinerja Pegawai dan gabungan antara Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

#### 1. Hubungan Faktor Kemampuan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka

Kinerja Pegawai tidak lepas dari Faktor Kemampuan Kerja yang dimiliki oleh karyawan, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila ia memiliki Faktor Kemampuan Kerja yang baik dan mau mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang telah disepakati. Dan setelah melihat Nilai thitung variabel Faktor Kemampuan ( $X_1$ ) sebesar 4,311  $\geq t_{\text{tabel}}$  (0,6813) dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$  ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Faktor Kemampuan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Faktor Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Hasil ini sama dengan Faktor Kemampuan Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini juga sejalan atau sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Resti Lufitasari, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh Faktor Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga thitung 15,268 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,671. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Faktor Kemampuan Kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, oleh karena itu Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka harus selalu meningkatkan Faktor Kemampuan Kerja agar Kinerja Pegawai pada pasien semakin meningkat.

#### 2. Hubungan Faktor Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka

Berdasarkan temuan empiris yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan Faktor Motivasi dengan Kinerja Pegawai, maka hasil penelitian ini

memberikan beberapa informasi, diantaranya: (1) Faktor Motivasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka Majalengka. mempunyai hubungan yang berarti dengan Kinerja Pegawai, (2) dengan Faktor Motivasi yang baik ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka, serta (3) kontribusi yang diberikan oleh pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sangat baik. Ini dapat dilihat dari hasil nilai thitung variabel Faktor Motivasi(X2) sebesar  $4,871 \geq t_{\text{tabel}} (0,68137)$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Faktor Motivasi(X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan berarti  $H_a$  diterima.

Dan berdasarkan nilai  $\beta$  dan  $t_{\text{hitung}}$  dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan pada Kinerja Pegawai adalah pada variabel Faktor Motivasi dengan nilai  $\beta (0,340)$  dan  $t_{\text{hitung}} (4,871)$  yang lebih besar dibandingkan variabel yang lain dan juga nilai signifikansi  $t_{\text{hitung}}$  yang paling baik.

### 3. Hubungan Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka

Secara empiris, hasil penelitian ini mengidentifikasi: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka, serta (2) Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Namun dari kedua variabel tersebut ternyata Faktor Motivasi merupakan variabel yang jauh lebih baik pengaruh dan hubungannya dengan Kinerja Pegawai. Hal ini dapat membuktikan dengan sistem manajemen yang baik maka pelayanan yang diberikan pun jauh lebih baik dan teratur. namun demikian Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka ini tidak hanya dipengaruhi oleh Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi saja, tapi ada faktor lain (epsilon), yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.:

- 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara Faktor Kemampuan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Kondisi Faktor Kemampuan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka mempunyai hubungan yang berarti dengan kualitas pelayanan. Kontribusi yang diberikan

oleh pengaruh Faktor Kemampuan, terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil Nilai thitung variabel Faktor Kemampuan (X1) sebesar 4,311  $\geq$  t\_tabel (0,68137) dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Faktor Kemampuan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima.

- 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Berdasarkan temuan empiris hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, bahwa faktor motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka mempunyai hubungan yang berarti dengan kualitas pelayanan. Kontribusi yang diberikan oleh pengaruh faktor motivasi dengan Kinerja Pegawai dapat juga kita lihat dari hasil Nilai thitung variabel Faktor motivasi (X2) sebesar 4,871  $\geq$  t\_tabel (0,68137) dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Faktor motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima. Dan berdasarkan nilai  $\beta$  dan t\_hitung dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan pada Kinerja Pegawai adalah pada variabel Faktor motivasi dengan nilai  $\beta$  (0,340) dan t\_hitung (4,871) yang lebih besar dibandingkan variabel yang lain dan juga nilai signifikansi t\_hitung yang paling baik.
- 3) Dan dari hasil uji F maka disini penulis dapat menyimpulkan bahwa Faktor Kemampuan dan faktor motivasi yang merupakan salah satu indikator untuk dapat memberikan Kinerja Pegawai yang baik pada waktu yang akan datang. Dilihat dari hasil tabel diatas maka dapat kita ketahui bahwa uji F kedua variabel bebas sebesar 161,491 atau ada hubungan karena tingkat Sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0.05$ ) yang berarti variabel Faktor Kemampuan dan Faktor motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, S. (2022). *Teori Motivasi dalam pendekatan psikologi industry dan organisasi*. Jakarta: Jakarta Studio Press.
- Blanchard, P. N., & Thacker., J. W. (2020). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. New Jersey: Pearson Education.
- Deary, I. J., Bell, P. J., Bell, A. J., Campbell, M. L., & Fazal, N. D. (2004). Sensory discrimination and intelligence: Testing Spearman's other hypothesis. *The American Journal of Psychology*.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((edisi kes). Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, J. L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan; Ninuk Adriani,

- Ed.). Jakarta.
- Greenberg, J., Baron, R. A., & Grover, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*.
- Kreitner, R., Kinicki, & Angelo. (2015). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Lahey, B. B. (2017). *Psychology: An Introduction* (Ninth Edit). New York: Mc Graw Hill, Inc.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mantis, R. ., & Jacson, J. (2020). *Personnel: contemporary perspectives and Applications*. West Publist Company.
- Maslow, A. H. (2020). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource* (Terjemahan; D. Angelia, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, D. C. (2019). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Mc Gregor, D. (2019). *The Human Side Enterprise*.
- Mc Shane, S. L. & Glinow, V., & Ann., M. (2008). *“Organizational Behavior”* (Fourth Edi). United States of America: McGRAW-Hill International.
- Nawawi, Hadari. (2021). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Handari. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono, Prof., D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, P. (2023). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Sutermeister, & Robert A. (2023). *People and Productivity*. New York: Mc Graw Hill, Inc.
- Syukri, A. F. (2015). *TINJAUAN SOSIO TEKNOLOGI ATAS PENERAPAN STANDAR PELAYANAN*. (November).
- Umar, H. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (2 cetakan). Jakarta: Rajawali Pers.