

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KOORDINASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE

Muhammad Syarif¹, Mashur Razak², Fatmasari³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar

^{2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹ syarifmajene71@gmail.com, ² mashurazak@com, ³ muhammadidris709@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan sistem survey. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, berjumlah 62 orang, yaitu 42 PNS dan 20 pegawai honorer. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus).

Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene termasuk dalam sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan; Analisis regresi berganda, metodologi analisis data.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, dorongan, kerjasama tim dan sarana prasarana berpengaruh positif dan berdampak penting bagi keberhasilan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Kata Kunci : kompetensi, motivasi, koordinasi, sarana prasarana dan kinerja

Abstract

This research was conducted for 3 (three) months at the Office of Education and Youth Sports of Majene Regency. This research uses a survey system.

The population included in this report, namely employees of the Education and Youth Sports Office of Majene Regency, totaling 62 people, namely 42 civil servants and 20 honorary employees. The sample of this study used a saturated sampling technique (census).

Department of Education and Youth Sport of Majene Regency is included in the sample used in this study, using; Multiple regression analysis, data analysis methodology.

The purpose of this study was to determine the effect of competence, motivation, coordination and infrastructure on the performance of employees at the Department of Education and Youth Sports of Majene Regency.

The results showed that the competence of human resources, encouragement, teamwork and infrastructure had a positive effect and had an important impact on the success of employees at the Education and Youth Sports Office of Majene Regency.

Keywords: *competence, motivation, coordination, infrastructure and performance*

PENDAHULUAN

Dalam pemberlakuan otonomi daerah serta tata pemerintahan umum, birokrasi pemerintah daerah pada dasarnya memiliki tempat dan peran yang sangat penting untuk dijalankan. Dalam pemberlakuan otonomi daerah serta tata pemerintahan umum, birokrasi pemerintah daerah pada dasarnya memiliki tempat dan peran yang sangat penting untuk dijalankan. Pelaksanaan kebijakan otonomi daerah yang mengutamakan pelaksanaan konsep desentralisasi dengan memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya, serta untuk

menyeimbangkan keuangan pusat dan daerah sejalan dengan prinsip demokrasi dan keterlibatannya masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah, guna peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

Setiap organisasi yang didirikan harus bercita-cita untuk dapat berfungsi secara terus menerus, apakah organisasi dengan orientasi bisnis atau non-bisnis, seperti kegiatan pemerintah. Suatu perusahaan yang dapat berhasil dan makmur jika kinerja organisasinya baik berhasil atau dapat mencapai tujuannya dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan (pemangku kepentingan).

Organisasi yang kurang mampu untuk menyenangkan klien (pemegang saham) menyarankan agar organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya dan akan menderita kerugian perlahan, yang akhirnya akan berakhir.

Secara umum ketidakmampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipicu oleh dua faktor utama, yaitu: tidak adanya fungsi manajemen dan dukungan atau ketersediaan yang tidak memadai. Elemen manajemen dalam organisasi menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Peran pengatur merupakan salah satu fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam mempromosikan pencapaian tujuan organisasi. Karena sebaik apa pun persiapannya dan sekecil apa pun unsur-unsur pengelolaannya, jika mekanisme pengendaliannya baik dalam penggunaannya tidak diikuti, sulit untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sebagaimana yang ditetapkan dalam rencana secara efektif dan efisien, begitu pula sebaliknya.

Agar fungsi – fungsi manajemen dapat terlaksana dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, maka salah satu unsur manajemen yang perlu mendapat perhatian manajemen adalah sumber daya manusia, oleh karena yang akan melaksanakan fungsi-fungsi dan akan memanfaatkan unsur-unsur manajemen lainnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia.

Manusia yang akan menjalankan fungsi manajemen dengan memberdayakan unsur-unsur manajemen lainnya dalam melakukan aktivitas guna mencapai kinerja organisasi, maka perencanaan rekrutmen dan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia mutlak dilakukan secara terencana dan terstruktur serta harus sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya, agar mampu memberikan manfaat dan kontribusi kepada organisasi secara keseluruhan.

Dalam banyak hal kegiatan, baik yang berorientasi bisnis maupun aktivitas organisasi non-bisnis, penggunaan sumber daya manusia yang tidak terfokus pada konsep orang yang tepat pada posisi yang tepat dapat mengakibatkan karyawan yang ditempatkan dan dipekerjakan bekerja sesuai dengan apa yang diketahuinya saat itu, sehingga pengaruhnya dapat mengakibatkan kinerja yang rendah. Dengan demikian latar belakang pendidikan dan pelatihan serta pengalaman dengan mengandalkan pada sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan menentukan dalam penerimaan dan penempatan pegawai dalam rangka pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja dapat dicirikan sebagai kualitas dan kuantitas penyelesaian tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok atau bisnis. Oleh karena itu, aspek lain yang juga perlu diperhatikan untuk mencapai efisiensi organisasi yang optimal dari kepemimpinan organisasi, antara lain faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi serta cara menanganinya.

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja. Artinya: kinerja

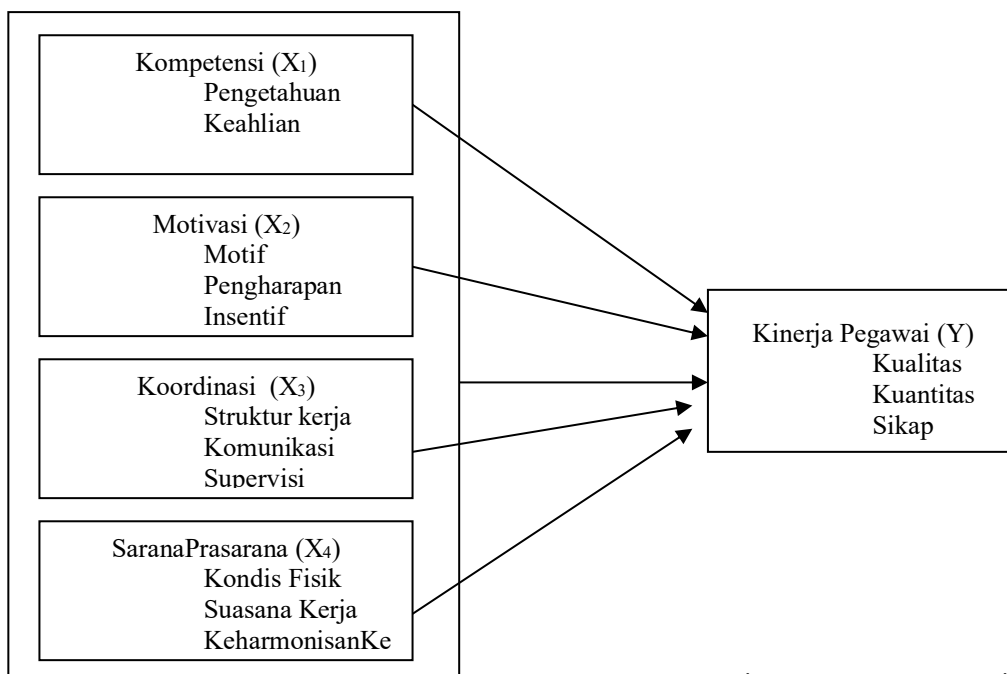
merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 2013). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Perencanaan yang tidak konsisten dengan pelaksanaan program kerja yang ada, akan berdampak terhadap turunnya motivasi kerja karyawan, adanya kemampuan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan itu sendiri, ditambah lagi lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka motivasi karyawan akan cenderung menurun apa lagi jika apa yang diharapkan berbeda atau tidak sesuai dengan apa yang menjadi kenyataan.

Berbagai organisasi baik organisasi yang orientasi profit maupun nonprofit seperti kegiatan pemerintahan yang menghadapi kekurangan sumber daya manusia dengan tingkat tertentu seperti keahlian (competence), keterampilan (skill) dan kapasitas (capability) serta infrastruktur pendukung sulit mencapai kesuksesannya dalam menggerakkan organisasi. Permasalahan tersebut perlu dilakukan secara terencana dan terorganisir berdasarkan permasalahan dalam penyelenggaraannya, khususnya dalam penyelenggaraan pemerintahan instansi yang menjalankan fungsi pelayanan kepada kependudukan, agar citra pemerintahan di tengah masyarakat yang semakin kritis tidak memburuk.

Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene merupakan salah satu unit kerja lingkup Pemerintah Kabupaten Majene yang membawahi 4 bidang ditambah 1 sekretariat yang berada dalam lingkup Struktur Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Salah satu tugas pokoknya adalah melakukan pengendalian terhadap administrasi pembangunan pada semua unit kerja lingkup pemerintah Kabupaten Majene maupun kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, didukung oleh sebanyak 86 orang pegawai, 62 diantaranya Pegawai Negeri Sipil sedangkan selebihnya masih berstatus tenaga honorer serta didukung oleh sarana dan prasarana yang serba terbatas.

Peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) kompetensi, dorongan, kerjasama tim dan infrastruktur untuk lebih meningkatkan pelayanan, baik kepada masyarakat maupun kepada unit kerja terkait. Dalam analisis ini, struktur dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konseptual diatas maka akan terdapat 3 hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
2. H2 :Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
3. H3 :Terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
4. H4: Terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
5. H5 : Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat dengan alokasi waktu selama 3 (tiga) bulan dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang, meliputi 42 orang PNS dan 20 orang tenaga honorer. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua yang berada dalam populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari hasil observasi, wawancara dan pemberian kuesioner menggunakan skala likert kepada responden kemudian dianalisis dengan metode regresi linear berganda untuk mencari hubungan dari variabel yang diteliti.

Adapun variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel – variabel independen dilambangkan dengan (X), sedangkan variabel dependen (Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene) dilambangkan dengan (Y), yang terdiri dari variable - variabel kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Motivasi (X_2), Koordinasi (X_3), Sarana Prasarana (X_4).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada table berikut :

Tabel 1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1. | Laki-Laki | 42 | 67,74 |
| 2. | Perempuan | 20 | 32,26 |
| | Total | 62 | 100,00 |

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 62 orang responden pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud

dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik secara umum yaitu dari 62 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau 67,74 persen dan sisanya sebanyak 20 orang atau sekitar 32,26 persen yang berjenis kelamin perempuan.

2. Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan kelompok umur terlihat pada table berikut :

Tabel 2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

| No | Kelompok Umur | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1. | < 35 | 8 | 12,90 |
| 2. | 35 – 40 | 16 | 25,81 |
| 3. | 41 – 45 | 18 | 29,03 |
| 4. | 46 – 50 | 14 | 22,58 |
| 5. | > 50 | 6 | 9,68 |
| | Total | 62 | 100,00 |

Sumber : Data diolah 2020

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 41-45 tahun dengan jumlah 18 orang responden atau sekitar 29,03 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur diatas 50 tahun yang hanya berjumlah 6 orang atau 9,68 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja terlihat pada table berikut:

Tabel 3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|----|------------|--------|----------------|
| 1. | < 10 | 18 | 29,03 |
| 2. | 10 – 15 | 8 | 12,90 |
| 3. | 16 – 20 | 20 | 32,26 |
| 4. | 21 – 25 | 16 | 25,81 |
| | Total | 62 | 100,00 |

Sumber : Data diolah 2020

Dari tabel di atas distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 20 orang responden atau 32,26 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 8 orang responden atau 12,90 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari

masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sahih atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0,30.

2. Uji Validitas

Dari uji reliabilitas yang dilakukan hasil pengujian \ menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %) untuk semua variable yang diteliti, maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Analisa dan Pembuktian Hipotesis

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,15757289 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,063 |
| | Positive | ,063 |
| | Negative | -,057 |
| Test Statistic | | ,063 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai signifikansi (sig.) 0,2 > 0,05 maka data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

| Variabel | Nilai Sig. | Kesimpulan |
|------------------------------------|------------|------------|
| Kompetensi (X ₁) | 0,000 | Linear |
| Motivasi (X ₂) | 0,000 | Linear |
| Koordinasi (X ₃) | 0,003 | Linear |
| Sarana Prasarana (X ₄) | 0,000 | Linear |

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai signifikansi (sig.) 0,000 > 0,05 maka ada hubungan linear antara varibel independent dan variable dependen.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|------------------------------|-----------|-------|
| Kompetensi (X ₁) | 0,942 | 1,062 |
| Motivasi (X ₂) | 0,954 | 1,049 |

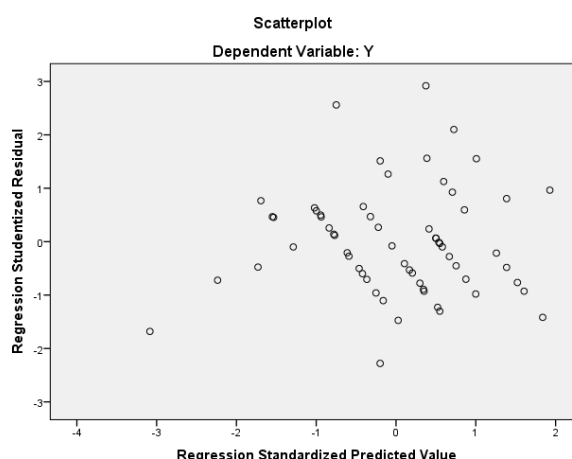
| | | |
|------------------------------------|-------|-------|
| Koordinasi (X ₃) | 0,991 | 1,009 |
| Sarana Prasarana (X ₄) | 0,963 | 1,038 |

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi Multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada scatterplot di atas tidak adanya pola tertentu yang terlihat dan titik menyebar acak di atas dan di bawah sekitar angka 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Pembuktian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis pertama sampai keempat serta menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial, maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *two tailed test*, maka pengujian secara parsial atau uji t

Tabel 7. Pengujian Hipotesis secara Parsial

| Var | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Kriteria Penerimaan Ha | Prob. | R Parsial | R ² Parsial |
|----------------|--------------------------|--|-------|-----------|------------------------|
| X ₁ | 5,054 > 1,999 | TolakH ₀ ,Terima H ₁ | 0,000 | 0,546 | 0,299 |
| X ₂ | 4,097 > 1,999 | TolakH ₀ ,Terima H ₁ | 0,000 | 0,468 | 0,219 |
| X ₃ | 3,148 > 1,999 | TolakH ₀ ,Terima H ₁ | 0,000 | 0,377 | 0,142 |
| X ₄ | 4,903 > 1,999 | TolakH ₀ ,Terima H ₁ | 0,000 | 0,535 | 0,286 |

Sumber : Data diolah 2020

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa secara parsial faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

dibuktikan bahwa nilai t_{hitung} masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} .

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi (®) | Standar Error | T Hitung | Prob. |
|----------------------------|-----------------------|---------------------|----------|---------------|
| Konstanta | -0,255 | 0,296 | -0,862 | 0,392 |
| Kompetensi (X_1) | 0,249 | 0,037 | 6,759 | 0,000 |
| Motivasi (X_2) | 0,276 | 0,040 | 6,895 | 0,000 |
| Koordinasi (X_3) | 0,223 | 0,039 | 5,787 | 0,000 |
| Sarana prasarana (X_4) | 0,312 | 0,037 | 8,345 | 0,000 |
| $F_{hitung} = 659,398$ | | Sig = 0,000 | | $R^2 = 0,807$ |
| $F_{tabel} = 2,53$ | | $t_{tabel} = 2,002$ | | R = 0,898 |

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada Tabel 8. diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,255 + 0,249 X_1 + 0,276 X_2 + 0,223 X_3 + 0,312 X_4$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (®) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0,05$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor kompetensi ditingkatkan sebesar 0,249, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,249 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel kompetensi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,054, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama terbukti.

Menurut Robbins (2011), mengemukakan bahwa kemampuan intelektual seseorang akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas seorang pegawai, yang didapatkannya melalui kompetensi dan media lainnya. Dengan demikian seorang pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut di atas

maka Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene dalam memberikan pekerjaan kepada seorang pegawai betul-betul berusaha untuk menempatkan pegawai sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya dengan menganut azas profesionalisme, sehingga dengan adanya penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya akan sangat diharapkan pegawai dapat memberikan produktivitas yang optimal.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor motivasi ditingkatkan sebesar 0,276, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,276 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel motivasi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. Hasil uji t, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,097, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua terbukti

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Ronald O'Relly (2010:45) bahwa cara terbaik untuk memahami motivasi karyawan ialah dengan memahami motivasi sebagai sesuatu yang bergantung pada tiga relasi. Jika ketiga relasi tersebut kuat, para karyawan cenderung termotivasi yaitu a) apakah para karyawan percaya bahwa jika mereka akan memberikan upaya kerja yang maksimum, b) apakah para karyawan percaya bahwa jika mereka mendapatkan penilaian kinerja yang baik, hal itu juga mereka akan mendapatkan imbalan dari perusahaan, dan c) apakah imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan yang diinginkan.

3. Pengaruh Variabel Koordinasi Terhadap kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor koordinasi ditingkatkan sebesar 0,223, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,223 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel koordinasi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,148, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel koordinasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga terbukti

Sedangkan koordinasi menurut George R. Terry (2004:29) mengemukakan: "Coordination is the orderly synchronization of efforts to provide the proper amount, timing and directing of execution resulting in harmonious and unified to stated objective". (Koordinasi adalah sinkronisasi yang teratur dari usaha-usaha untuk menciptakan pengaturan waktu dan terpimpin, dalam hasil pelaksanaan yang harmonis

dan bersatu untuk menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan). Sehingga dalam suatu lembaga atau organisasi koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan adalah dalam rangka mensukseskan pelaksanaan operasional organisasi, artinya dengan koordinasi maka karyawan dapat bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan tugas, petunjuk, dan aturan-aturan yang telah terstandarisasi. Dengan kata lain koordinasi adalah untuk menghindari agar tidak terjadi pelaksanaan tugas pegawai yang tumpang tindih.

4. Pengaruh Variabel Sarana prasarana Terhadap kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor sarana prasarana ditingkatkan sebesar 0,312, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,312 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel sarana prasarana ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,903, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999 dengan signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel sarana prasarana secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat terbukti.

5. Pengaruh Variabel Sarana prasarana Terhadap kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada Tabel 5.12 di atas, nampak bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($59,398 > 2,53$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dimana $t_{hitung} = 5,054 > t_{tabel} = 1,999$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga kompetensi signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dimana $t_{hitung} = 4,097 > t_{tabel} = 1,999$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga motivasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dimana $t_{hitung} = 3,148 > t_{tabel} = 1,999$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga koordinasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dimana $t_{hitung} = 4,903 >$

$t_{tabel} = 1,999$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga sarana prasarana signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dimana $F_{hitung} = 59,398 > F_{tabel} = 2,53$. Tolak H_0 ,Terima H_1 , sehingga kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Dari simpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak Pemerintah Daerah/Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, karena faktor-faktor kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. Kajian mengenai kinerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Parasuraman, Valaire A. Zeithaml, and Leonard L. Berry. 1988. "SERVQUAL : A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality". *Jurnal of Retailing*. Vol 64 (1) pp 12-37.
- Abdurrahmat, Fathoni, 2013, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Agus, Riyanto. 2011. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Jakarta : EGC
- Armstrong, Michael. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elexmindo Komputindo.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta :PustakaPelajar.
- Boulter N., Dalziel M, dan Hill J. 1996. *People and Competencies*. London :Bidlles Ltd.
- Cooper, R. Donald, dan William Emory. 1996. *MetodePenelitianBisnis*. Jakarta :Erlangga.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich. 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.
- Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalia*. Mc. Graw Hill Inc, Jakarta., Jakarta.
- Gomes, Foustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Offset.

Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Husnan, Suad., dan Muhammad Suwarsono. 2014. *Studi Kelayakan Proyek Bisnis*. Yogyakarta : Unit Penerbit UPP STIM YKPN.

Mathis, Robert L, dan John Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.

Mulki Manrapi. 2014. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat di Pontianak

Mulyadi dan Setiawan. 2013. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.

Munir. 2012. *Multimedia Konsep & Aplikasi Dalam Pendidikan*. Bandung : Alfabeta

Munzier Idris Ali. 2010. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Bank Bukopin Cabang Makassar.

O'Relly, Ronald .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Kedua.

Paembonan, A.R. 2010. Analisis Tentang Koordinasi Pengelolaan Lingkungan Hidup Studi Kasus di Kabupaten Tana Toraja- Disetasi Program Pascasarjana IPB-UNHAS.

Palendengi, Agus. 2011. Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto.

Payaman, J. Simanjuntak J. 2007. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*., Jakarta : BPFE UI.

Rahmanto, Isnaini, 2009. *Pemikiran Kinerja dan Imbalan, Suatu Alternatif Keluar dari Krisis*, Jakarta : Gramedia.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Grafindo.

Robbins dan Coulter. 2011. *Manajemen Edisi Ke Delapan Jilid 2*. Jakarta : PT Indeks.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior. 13 Three Editon*, USA : Pearson Education.

Sayles Loonard dan Goerge Strauss. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia.

Sentono, Prawiro 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPF.

Siagian, Sondang P. 2007. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung

Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutarto. 2013. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Terry, George R. 2004. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Terjemahan J. Smith D. F. M. Jakarta : Bumi Aksara.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang *Pemerintah Daerah*.