



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai)**

Rafael Nanggur¹, Fatimah Riswati², Fitra Mardiana³

email : rafaelnanggur168@gmail.com

(Submit : 04 Januari 2021, Revised : 18 Januari 2021, Accepted : 18 Februari 2021)

Abstract. Respondents of this study were 35 DPRD employees (as population) and 35 people were taken as the research sample; the sampling method using total sampling. This type of research is explanatory research, using a quantitative approach, data analysis tools using SPSS. The research objectives are: 1) To determine the effect simultaneously on the level of work ability, motivation and level of education on the performance of the secretariat staff of DPRD Manggarai Regency. 2) To determine the effect partially simultaneously on the level of work ability, motivation and level of education on the performance of the secretariat staff of DPRD Manggarai Regency. The results showed that : 1) Simultaneously, the level of work ability, motivation and education level had a positive and significant effect on the performance of the Manggarai Regency DPRD secretariat employees, as evidenced by the calculated F value that was owned was 4.439 with a significant level of 0.02 (less than 0.05). 2) Partially, the level of work ability, motivation and level of education have a positive and significant effect on the performance of the secretariat staff of the Manggarai Regency DPRD, as evidenced by the t value of each independent variable, namely: the level of work ability has a t value of 1.019 with the level of a significance of 0.001 (less than 0.05); work motivation has a t value of 1.069 with a significance level of 0.02 (less than 0.05); and the level of education has a t value of 2.477 with a significance level of 0.03 (less than 0.05). The level of education has a dominant effect on the performance of the Manggarai Regency DPRD secretariat staff.

Keywords : Work Ability (X1), Work Motivation (X2), Education Level (X3) and Performance (Y)

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang

tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang itu terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Sumber daya manusia merupakan aset terbesar dari sebuah organisasi, oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya terpenting (Handoko, 2013). Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Oleh karena itu sumberdaya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan (Adam, 2015).

Kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika peningkatan kinerja pegawai dimulai dari peranan kemampuan kerja. Kemampuan kerja seseorang lahir dari dalam dirinya sendiri dan merupakan sifat bawaan yang dapat dikategorikan sebagai bakat. Namun kemampuan kerja dapat juga dipelajari melalui pendidikan baik formal maupun non-formal sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik.

II. KAJIAN PUSTAKA

Setiawan dan Waridin (2016) menjelaskan, kinerja pegawai atau karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan faktor kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja diperlukan seorang pemimpin yang mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat internal dan eksternal serta

harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Dorongan yang bersifat internal merupakan dorongan yang timbul dari dalam hati nurani masing-masing individu tanpa dipengaruhi faktor-faktor dari pihak luar. Oleh karena itu, dasar pertama menumbuhkan kemampuan kerja adalah agar dapat mencapai tujuan organisasi dan terus meningkatkan kinerja pegawai demi kebaikan organisasi.

Siagian (2015) menyatakan, tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena lima alasan utama : (1). Pengetahuan pegawai yang perlu pemutakhiran, (2). Kadaluarsa dan keterampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, (3). Tidak dapat disangkal lagi bahwa dimasyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua pegawai mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan, (4). Persamaan hak memperoleh pekerjaan yang menjamin bahwa tidak seorangpun dalam organisasi mengalami diskriminasi apapun alasan dan kriterianya karena semua anggota organisasi dan warga negara mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan, (5). Kemungkinan perpindahan pegawai, yaitu mobilitas pegawai selalu terjadi baik pada tingkat manajerial, professional maupun tingkat teknis operasional, kenyataan ini menjadi tantangan bagi bagian pengelolaan sumber daya manusia.

Oleh sebab itu setiap organisasi yang berminat mengembangkan kemampuan para pegawainya harus mengerti sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi yang berbeda. Untuk mengembangkan kemampuan yang

dimiliki oleh seorang karyawan, maka orang atau karyawan itu sendiri harus berminat untuk mengembangkan kemampuannya, misalnya dengan cara memimpin, meningkatkan disiplin, motivasi dan kinerja dan faktor lainnya. Robbins (2016) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Pendidikan merupakan hal mutlak yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tantangan dalam dunia pendidikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya mampu bersaing dalam era global yang menuntut keterampilan serta kreatifitas tinggi. Pendidikan dapat dikatakan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya tingkat pendidikan bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan tingkat pendidikan dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan demi meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Lodge dalam bukunya *Philosophy of Education* (2016) menyatakan bahwa dalam pengertian yang luas pendidikan itu menyangkut seluruh pengalaman. Menurut Zainun (2016:73) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat suatu pekerjaan. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan

berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut.

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai yang merupakan bagian atau sub sistem dari sistem birokrasi negara, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya dan dana baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun yang berasal dari daerah sendiri. Beraneka ragamnya tugas-tugas dan kewajiban pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai sebagai perwujudan dari sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan Negara, menuntut pula kepada semua aparat birokrasinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efektif dan efisien.

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi. Mereka adalah perencana, pelaksana, pengawas dan sekaligus diharapkan menjadi motivator atau pendorong semangat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupan. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja. Dalam konteks pemahaman anggota organisasi terhadap misi yang diemban oleh organisasi publik, peran pimpinan menjadi sangat penting, mengingat kondisi yang terjadi selama ini, orientasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik senantiasa didasarkan pada prosedur dan peraturan.

Dengan demikian, untuk dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang efektif, maka DPRD Kabupaten Manggarai harus dapat menciptakan hasil kerja yang profesional di samping harus meningkatkan sumber daya yang ada. Seorang pegawai dikatakan dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik

apabila mereka melakukan tugas-tugas tersebut berjalan lancar tanpa hambatan sesuai bidang tugasnya dan mampu bekerja baik dengan atasan maupun bawahannya. Karena mampu mengetahui kemampuan kerja pada diri sendiri ini penting dilakukan untuk menekan kesalahan-kesalahan terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan selalu mengintropeksi diri akan membawa kinerja yang diharapkan.

Di samping itu permasalahan lain yang menghambat efektivitas organisasi adalah masih rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, hal ini dikarenakan gaji/penghasilan yang selama ini mereka terima tidak ada pengaruhnya terhadap hasil kinerja yang diberikan, artinya baik buruknya hasil kinerja tidak menentukan besar kecilnya gaji/penghasilan mereka, tidak seperti di organisasi swasta, dimana hasil kinerja bisa menentukan besar kecilnya gaji, sehingga para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai tidak termotivasi untuk melakukan kinerja yang baik artinya mereka hanya melakukan dan melaksanakan pekerjaan sebatas yang diperintahkan kepada mereka.

Kendala lain adalah penempatan pegawai dalam struktur organisasi dan tata kerja yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, motivasi dan kemampuan kerja, dan kurangnya pendidikan bagi para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai, terutama apabila tingkat pendidikan tersebut memerlukan dana yang cukup besar sedangkan dana yang tersedia sangat terbatas, maka kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi menjadi hilang.

Berdasarkan beberapa studi sebelumnya, kontribusi pegawai terhadap keunggulan daya saing dibidang pelayanan organisasi publik dapat dicapai apabila upaya pengembangan kinerja pegawai yang terkait dan berhubungan dengan strategi organisasi, selain itu manajemen dapat berperan sebagai mitra yang sejajar dalam proses perencanaan strategis, sehingga perannya tidak hanya menyesuaikan aktivitas

pegawai pada tuntutan strategis organisasi. Penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya inkosistensi hasil penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Koni W (2018) pada Iain Sultan Amai Gorontalo, menunjukkan tingkat pendidikan tidak akan mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai PNS atau Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. Penelitian tersebut berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Triswanto dan Triyanto (2016). Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. pendidikan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pendidikan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kemampuan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedua penelitian tersebut masih menunjukkan hasil yang inkosisten yang membuat penulis ingin mengkaji lebih dalam tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

Berdasarkan survey peneliti pada Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai, permasalahan yang ada di kantor tersebut yang tidak kalah penting adalah masih terbatasnya sumberdaya manusia yang berkualitas, padahal didalam suatu organisasi, maju mundurnya atau berkembang ataupun tidaknya organisasi itu tergantung daripada orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk dapat mewujudkan tujuan cita-cita, visi dan misi yang ingin dicapai organisasi itu diperlukan sumberdaya manusia yang benar-benar dapat diandalkan dari segi kemampuan berpikirnya. Kemampuan berpikir seseorang atau pegawai didalam kondisi tertentu akan menimbulkan prakarsa untuk dapat mewujudkan sesuatu.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai terdapat fenomena banyak kendala berkaitan pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja yang dihasilkan menurun. Kondisi yang belum ideal ini diantaranya karena dipengaruhi faktor kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan penempatan posisi jabatan yang di pegangnya, motivasi yang dimiliki pegawai masih relative rendah / kurang mendukung terhadap pekerjaan, sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut guna mengetahui fakta yang terjadi di lapangan dan menuangkannya ke dalam bentuk tesis dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai)”.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve

competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data,the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

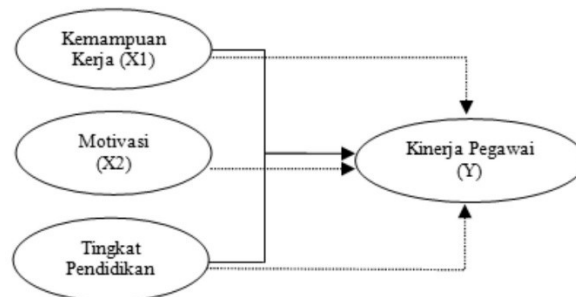
The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ditunjukkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- ▶ = Pengaruh Simultan
-▶ = Pengaruh Parsial

Hipotesis

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, hipotesis sangat diperlukan. Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara, sehingga masih memerlukan pembuktian. Pembuktian yang ingin dicapai adalah sebagai upaya untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah :

1. Kemampuan kerja, motivasi dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.
2. Kemampuan kerja, motivasi dan tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Faisal (2014:79). Pendekatan utama penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilengkapi interpretative research yaitu menggunakan metode survey dan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai, yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian adalah sebagian/wakil populasi yang diteliti. Dilihat dari jumlah populasi (*total sampling*) yang terbatas, sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai berjumlah, 35 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Data Menggunakan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.078	3	.026	4.439	.002 ^a

Residual	1.711	29	.059		
Total	1.789	32			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4.439 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kemampuan kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.647	.001
Kemampuan Kerja	1.019	.001
Motivasi Kerja	1.069	.002
Tingkat Pendidikan	2.477	.003

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dijelaskan bahwa kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan tingkat pendidikan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai (Y) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “kemampuan kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kemampuan kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Triswanto dan Triyanto (2016), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh kemampuan kerja sebesar 1.019 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai

Wiwin Koni, (2018), dalam penelitiannya tentang pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan kinerja pegawai; Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Ismanto, (2014), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi kerja sebesar 1,069 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai

Ahmad Supriyadi, (2014), dalam penelitiannya tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengetahuan dan kinerja pegawai; Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tingkat pendidikan mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh tingkat pendidikan sebesar 1.165 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

Berdasarkan hasil analisis uji F, dijelaskan bahwa F hitung sebesar 4,439 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai diterima.

Hasil penelitian ini memperluas temuan peneliti Ahmad Supriyadi, (2014) yang menyatakan secara simultan ada pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir yang terdiri dari kemampuan mental serta kemampuan fisik yang dapat digali dan dibina melalui latihan-latihan tertentu. Motivasi kerja yaitu suatu perangsang atau dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan.
2. Secara simultan, kemampuan kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
3. Secara parsial, kemampuan kerja direspon positif dan sangat baik oleh pegawai sehingga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.
4. Secara parsial, motivasi kerja direspon sangat baik oleh pegawai Sekretariat DPRD

Kabupaten Manggarai sehingga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

5. Secara parsial, tingkat pendidikan direspon baik oleh pegawai sehingga mempunyai pengaruh positif dominan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adam, Muhammad. 2015. Manajemen Pemasaran Jasa. Bandung : Alfabeta.
- [2] Agung, Setiawan. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- [3] Ahyari, Agus, 2014, Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi, Yogyakarta, BPFE.
- [4] Alex S. Nitisemito, 2015. Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- [5] A. Muri Yusuf. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan". Jakarta : prenada media group.
- [6] A.M. Sardiman, 2007, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar: Bandung, Rajawali Pers.
- [7] Anap, B.D., Iyer, C., dan Rao, K. 2013. Work Related Musculoskeletal Disorders Among Hospital Nurses In Rural Maharashtra, India : A Multi Centre Survey. International Journal of Research in Medical Sciences. Vol. 1. No. 2, 101-107.
- [8] Andrew E. Sikula. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- [9] Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

- [10] Arsyad, Soeratno. 2015. Metodologi Penelitian. Jogjakarta: UPP AMP YKPN.
- [11] As'ad, 2016. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- [12] Assauri, Sofjan. 2016. Manajemen Pemasaran. Jakarta : Rajawali Pers.
- [13] Az. Nasution. 2014. Hukum Perlindungan Konsumen Suatu Pengantar. Jakarta: Diadit Media.
- [14] Bambang, Riyanto. 2014. Dasar-dasar Pembelanjaan. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- [15] Bernardin, H. Jhon and Russel. 2015. Human Resources Management. New York: Mc-Graw-Hill.
- [16] Blanchard, Oliver. 2015. Sosial Media ROI : Mengelola dan Mengukur Penggunaan Media Sosial pada Organisasi Anda. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [17] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- [18] Dale, Timple 2014. Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja, *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol.3 No.3.p.21.
- [19] Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Dewantara, KH. (2014). *Ki Hadjar Dewantara*. Jogjakarta: Majelis Leluhur Taman Siswa.
- [21] Edison. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- [22] Faisal, Sanapiah. 2014. Penelitian Kualitatif (dasar-dasar dan aplikasi). Malang: Ya3 Malang.
- [23] Fuad, Ihsan . 2015. Dasar-dasar Kependidikan, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- [24] Ghozali, Imam. 2015, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [25] Gibson, James L., Ivanicevich, 2015, *Organisasi dan Manajemen*, (terjemahan oleh Djoerbah Wahid), Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- [26] Gomes dan Cardoso, Faustino. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- [27] Hadikusomo, Kunaryo. 2015. *Pengantar Pendidikan*. Semarang: IKIP Semarang.
- [28] Handoko T. Hani. 2016. *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE, Yogyakarta.
- [29] Handoko T. Hani, 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- [30] Handoko T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- [31] Hariandja, Marihot TE. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- [32] Hasbullah. 2015. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [33] Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [34] Hasibuan, Malayu, SP., 2014. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Bandung.
- [35] Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke Enam Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [36] Hastono, Sutanto Priyo. 2015. *Modul Analisis Data*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- [37] Heri, Triswanto & Triyanto. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Gerobogan*. *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 8, No. 3.
- [38] Herzberg, Frederick. 2010. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.

- [39] Idris, Zahara. 2014. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Gramedia.
- [40] Ismanto, Taufiq. (2014). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Olah Raga Kabupaten Malang. Tesis.
- [41] Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- [42] Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- [43] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- [44] Kasiran, Moh. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif – Kualitatif. Malang : UIN Maliki Press.
- [45] Koni, Wiwin. 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo, Jurnal Al-Buhuts (JAB), Vol. 1, No. 2.
- [46] Mangkunegara, Prabu. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [47] Martono, Nanang. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- [48] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat.
- [49] Muchdarsyah, Sinungan. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- [50] Musanef. 2016. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Gunung Agung: Jakarta.
- [51] Meleong, Lexy J. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [52] Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- [53] Notoatmodjo, S. 2015. Metodologi Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta.
- [54] Pamudji, Setiawan., 2016. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Bandung, Bumi Aksara.
- [55] Purwanto. (2016). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [56] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [57] Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2016. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi, (Jakarta Prenhallindo).
- [58] Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- [59] Samsudin, Sadili. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV Pustaka Setia.
- [60] Schuler & Jackson . 2017. Manajemen SDM. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [61] Siagian, Sondang P, 2015, Teori Motivasi dan Aplikasinya, BPFE, Yogyakarta.
- [62] Siagian, Sondang P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara).
- [63] Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- [64] Singodimedjo, Markum. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit SMMA. Surabaya.
- [65] Sugiyono. 2015, Metode Penelitian Manajemen, CV. Alfabeta, Bandung.
- [66] Sumitro, Warkum. 2014. Asas-Asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga Terkait (BAMUI, Takaful dan Pasar

- Modal Syariah di Indonesia). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [67] Supriyadi, Ahmad. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Disperindag Kabupaten Sampang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- [68] Susanto, Musa. (2015). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pendapatan Daerah di Kota Madiun. Tesis.
- [69] Sedarmayanti, 2015. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [70] Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [71] Syarif, Mohamad. (2015). Strategi Pembelajaran. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [72] Timothy A. Judge And Joyce E. Bono. 2013. Relationship of core self-evaluation traits self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance. *Journal of applied psychology*. Vol. 86. No. 1 80-92.
- [73] Timpe. 2015. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta.
- [74] Wahjosumidjo. (2016). Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [75] Winardi, 2016. Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- [76] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.