

**KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN
KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan akademik
Guna mencapai gelar sarjana S.AP pada
Program Studi Administrasi Publik*



oleh,

DORTINUS PENGGU
NIM 2017-11-116

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
2021**

HALAMAN PENGESAHAN
KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN
KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH

Telah dipertahankan skripsi ini di depan panitia ujian skripsi

Pada hari Sabtu tanggal 25 September 2021

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

Dra.TELLY NANCY SILOOY.,M.Si
NIDN. 1207086701

BAMBANG S.DOMI,S.Sos.,M.Si
NIDN. 1204076701

Anggota

Anggota

SOLTAN TAKDIR,ST.,M.Si
NIDN. 1214018301

TUKIJAN,S.Sos.,M.Si
NIDN. 1427016601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra.TELLY NANCY SILOOY,M.Si
NIDN. 1207086701

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat, hidayah, petunjuk, perlindungan serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Di dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Dr.H.Rudihartono Ismail, M.Pd selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena
2. Ibu Dra.Telly Nancy Silooy,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Ibu Dra.Telly Nancy Silooy,M.Si dan Bapak Bambang Supeno Domi,S.Sos,M.Si selaku pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran
4. Bapak Girinius Wenda,S.Sos,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada program studi Administrasi Publik yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf yang telah membantu penulis selama menekuni studi
6. Bapak Yusmin Penggu S.Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah yang telah memberikan ijin, rekomendasi dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian
7. Orangtuaku tercinta Ayahanda Toras Penggu dan Ibunda Temarin Pagawak yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena Angkatan 2017/2018 atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan

9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan, di mana masih jauh dari suatu karya ilmiah yang baik dan sempurna. Oleh karena itu atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini.

Semoga amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat di hati pembaca.

Wamena, Agustus 2021

Penulis,

Dortinus Penggu
NIM. 2017-11-116

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAKSI	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Kajian Teori.....	6
1. Pengertian faktor-faktor yang mempengaruhi	6
2. Pengertian Kinerja	6
3. Manfaat Penilaian Kinerja	8
4. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja	9
5. Dinas Pendidikan dan Pengajaran	22
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Definisi Operasional.....	24
D. Kerangka Konseptual Penelitian	25
BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	27
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
B. Jenis Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Instrumen Penelitian.....	28

E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisa Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Hasil Penelitian.....	31
1. Keadaan Lokasi Penelitian	31
2. Keadaan Responden.....	31
3. Analisa Data.....	34
B. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAKSI

DORTINUS PENGGU-----NIM. 2017-11-116, “KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH”

(Pembimbing I: Ibu Telly Nancy Silooy dan Pembimbing II : Bapak Bambang Supeno Domi)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah. Variabel dalam penelitian ini adalah independen variabel dengan indikatornya yaitu kemampuan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan sarana dan prasarana. Subyek penelitian yang digunakan adalah pegawai di Dinas Pendidikan dan Pengajaran. Pengambilan sampel dengan menggunakan total sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran sebanyak 50 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif menggunakan skor.

Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah diperoleh skor sebesar 105,75 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari indikator kemampuan dengan skor 102,5; disiplin dengan skor 96,25; motivasi dengan skor 104; lingkungan kerja dengan skor 125 dan sarana dan prasarana dengan skor 102.

Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah yang baik adalah kemampuan, motivasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana, sedangkan disiplin kurang baik.

Kata kunci : Kinerja, Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Matriks penelitian	22
Tabel	3.1	Interpretasi nilai skor	30
Tabel	4.1	Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin	32
Tabel	4.2	Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan..	32
Tabel	4.3	Keadaan responden berdasarkan masa kerja	33
Tabel	4.4	keadaan responden berdasarkan jabatan	33
Tabel	4.5	keadaan responden berdasarkan golongan.....	34
Tabel	4.6	Tanggapan responden berkaitan dengan ilmu yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan .	35
Tabel	4.7	Tanggapan responden berkaitan dengan pengalaman yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan	35
Tabel	4.8	tanggapan responden berkaitan dengan pengalaman yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan	36
Tabel	4.9	Tanggapan responden berkaitan dengan kesediaan bekerja lembur	36
Tabel	4.10	Tanggapan responden dengan kemampuan untuk menggunakan alat kerja kantor seperti komputer, printer	37
tabel	4.11	Tanggapan responden berkaitan dengan ketepatan penyelesaian pekerjaan	38
Tabel	4.12	Tanggapan responden berkaitan dengan ketepatan waktu datang ke kantor	39
Tabel	4.13	Tanggapan responden berkaitan dengan keberadaan di kantor	40
tabel	4.14	Tanggapan responden berkaitan dengan ketepatan waktu pulang kantor.....	40

tabel	4.15	Tanggapan responden berkaitan dengan mendapat imbalan berupa gaji sesuai dengan posisi pekerjaan	41
Tabel	4.16	Tanggapan responden berkaitan adanya kemauan untuk bekerja.....	42
Tabel	4.17	Tanggapan responden berkaitan dengan tantangan dalam melakukan pekerjaan.....	43
Tabel	4.18	Tanggapan berkaitan dengan tanggung jawab dalam bekerja.....	43
Tabel	4.19	Tanggapan responden berkaitan dengan lingkungan kantor yang nyaman.....	45
Tabel	4.20	Tanggapan responden berkaitan dengan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan dan sesama rekan lainnya.....	46
Tabel	4.21	Tanggapan responden berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja.....	46
Tabel	4.22	Tanggapan responden berkaitan dengan ruangan yang tertata rapi	47
Tabel	4.23	Tanggapan responden berkaitan dengan ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan.....	48
Tabel	4.24	Tanggapan responden berkaitan dengan penyediaan perumahan bagi pegawai.....	49
Tabel	4.25	Tanggapan responden berkaitan dengan keadaan penerangan	49
Tabel	4.26	Tanggapan responden berkaitan dengan kendaraan dinas	50
Tabel	4.27	Rata- rata indikator kemampuan.....	51
Tabel	4.28	Rata- rata indikator disiplin	52
tabel	4.29	Rata- rata indikator motivasi.....	53
tabel	4.30	Rata- rata indikator lingkungan kerja	54
tabel	4.31	Rata- rata indikator sarana dan prasarana.....	56

Tabel 4.32	Hasil rata-rata variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	57
------------	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Kerangka konseptual penelitian.....	27
--------	-----	-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Surat Penelitian
Lampiran	2	Surat Rekomendasi Penelitian
Lampiran	3	Data Responden
Lampiran	4	Data Hasil Penelitian
Lampiran	5	Gambar penelitian
Lampiran	6	Biodata penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan Undang-Undang No. 22 tahun 1999 jo 32 Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No. 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah memberikan peluang dan tantangan yang lebih besar kepada Pemerintah Daerah. Di satu sisi, lahirnya Undang-Undang tersebut memberi peluang kepada Pemerintah Daerah untuk memanfaatkan semaksimal mungkin potensi yang ada di daerah. Di sisi yang lain, peluang yang besar tersebut disertai dengan tantangan berupa kewajiban untuk membiayai sendiri semua kegiatan pemerintahan di daerah. Peluang dan tantangan yang besar tersebut hanya bisa dijawab oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Impelementasi tiga prioritas pembangunan pendidikan nasional, meliputi :1) pemerataan dan perluasan akses pendidikan , 2) peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, dan 3) penguatan tata kelola dan pencitraan publik

Ketiga prioritas pembangunan pendidikan nasional tersebut menghendaki agar pemerintah memanfaatkan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan seoptimal mungkin untuk memacu pembangunan pendidikan daerah dalam rangka membangun pendidikan nasional secara keseluruhan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (Sanusi, 1991)

Pendidikan memegang peran penting dalam pembangunan nasional. Melalui pendidikan yang baik, akan lahir manusia Indonesia yang mampu bersaing di era globalisasi bercirikan kompetisi tinggi. Pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting dan mutlak bagi umat

manusia. Oleh karena itu, pendidikan tidaklah sekedar transfer ilmu pengetahuan. Tujuan pendidikan sesungguhnya, menciptakan pribadi yang memiliki sikap dan kepribadian yang positif. Pendidikan juga merupakan instrument pembangunan ekonomi dan sosial, serta dalam konteks lebih luas merupakan dasar utama bagi keseluruhan upaya implementasi prioritas tertinggi kebijakan pembangunan sumber daya manusia dalam kerangka pembangunan nasional yang komprehensif. Oleh sebab itu, pembangunan dan penyelenggaraan layanan pendidikan nasional perlu dilakukan dengan pendekatan komprehensif, holistic serta mengedepankan cara pandang anak didik sebagai manusia utuh.

Kinerja adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Dinas pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan dan Pengajaran mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah yang berhubungan langsung dalam meningkatkan pendidikan yang ada di

kabupaten tersebut dalam perannya meningkatkan pendidikan yang ada di kabupaten tersebut. Dalam perannya Dinas Pendidikan dan Pengajaran mempunyai tugas penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menggali minat bakat serta dapat menjadikan siswa-siswi yang ada di sekolah-sekolah di Kabupaten Mamberamo Tengah menjadi berprestasi. Oleh karena itu pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya agar kualitas pendidikan dari tahun ke tahun terus meningkat.

Kinerja organisasi tidak hanya ada pada level top manajer saja, tetapi juga harus ada pada *middle* manajer dan para bawahan. Jika hanya para *top* manajer yang mempunyai kinerja tinggi, padahal bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Hal ini dikarenakan, dalam praktek di lapangan, para pelaksana justru adalah para bawahan. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi.

Ukuran kinerja suatu organisasi, tidak dapat diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan. Hal ini dikarenakan kinerja itu, pada dasarnya adalah output dan bukan input. Pihak yang dapat merasakan output bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja, mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan.

Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah bertugas untuk melaksanakan dan memantau kegiatan pendidikan diseluruh sekolah yang berada di Wilayah Kabupaten Mamberamo Tengah mulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), sedangkan untuk Sekolah Menengah Atas (SMA) diambil alih oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran Propinsi.

Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah bertugas untuk mengawasi kegiatan ujian yang dilaksanakan di sekolah-sekolah, melakukan perjalanan dinas ke sekolah-sekolah untuk memberikan alat tulis, mendata jumlah siswa sekolah, mendata sekolah rusak, dan mencari guru pengganti apabila sekolah kekurangan guru, menyerahkan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) ke sekolah-sekolah.

Namun berdasarkan fenomena yang terjadi, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah belum seperti yang diharapkan, hal ini terlihat masih banyak sekolah yang kekurangan sarana dan prasarana belajar. Dan berdasarkan wawancara dengan seorang pegawai, yang mengatakan bahwa, dinas akan bergerak apabila terdapat dana, kalau dana tidak ada, mereka tidak bergerak (sumber data, pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran, 2021), sehingga pegawai akan terdorong untuk bergerak, apabila terdapat dana operasional, ini dikarenakan jarak yang ditempuh untuk mengunjungi sekolah-sekolah berjauhan sehingga harus menggunakan mobil strada, yang mana memerlukan dana cukup besar.

Selain itu kedisiplinan pegawai yang terlihat dari tingkat kehadiran yang sangat kurang di kantor, dari 50 orang pegawai, hanya dihadiri 5 – 10 orang saja. Hal ini juga disebabkan, belum tersedianya perumahan bagi pegawai, di mana banyak pegawai yang masih berdomisili di Kabupaten Jayawijaya, sehingga mereka harus pulang pergi ke Kabupaten Mamberamo Tengah.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja. Hal tersebut juga terjadi pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah, karena sarana prasarana yang kurang,

kehadiran pegawai yang jarang membuat lingkungan kerja menjadi kurang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam kantor.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengambill judul **“Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dibatasi pada kinerja dengan indikatornya : kemampuan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apa sajakah kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah

2. Kegunaan penelitian

a. Kegunaan teoritis

Sebagai bahan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam menjelaskan kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Pengajaran.

a. Kegunaan praktis

Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan pegawai di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja (Arsyad, 2004:20) merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi, yaitu :

- a) Sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan
- b) Adalah prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya
- c) Adalah aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja seorang pegawai akan baik jika mempunyai keahlian yang tinggi, keahlian untuk bekerja, adanya imbalan atau upay yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Menurut Rivai (2006:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi/instansi.

Menurut Veithzal (2004:309), kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja

merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2003:147) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Ruky (2004:33) kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Menurut Hasibuan (2007:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri atas :

- a) Pengetahuan, khususnya berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.

- b) Pengalaman, yakni tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam bekerja sama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM (sumber daya manusia) yang ada dalam organisasi (Sulistiyarningsih dan Rosidah, 2000:224)

Menurut Handoko (2001) penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Dalam melaksanakan kegiatan dan hubungan kerja yang baik diperlukan pembinaan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Menurut Notoadmojo (2003:141) asumsi tersebut antara lain :

- a) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal

- b) Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik
- c) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karir yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
- d) Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar kinerjanya
- e) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar
- f) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin

Menurut Notoadmojo (2004:143) bahwa penilaian yang baik harus memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasu pekerjaan pegawai yang dinilai meliputi :

- a) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan. Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana pegawai itu bekerja
- b) Adanya standar pelaksanaan kerja. Standar pelaksanaan adalah yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut
- c) Praktis, sistem penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun pegawai.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sondang (1995:227) adalah :

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian kinerja
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Memperbaiki penyimpangan proses staffing
- 7) Mengurangi ketidakakuratan informasi
- 8) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil

10) Membantu menghadapi tantangan eksternal

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), faktor adalah hal atau keadaan, peristiwa yang ikut menyebabkan/mempengaruhi terjadinya sesuatu.

Menurut Sinungan (2000:3), tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain : kemampuan dan kemauan bekerja, fasilitas kerja yang digunakan, di samping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih instansi dalam memberikan motivasi kepada pegawai, dengan cara yang tepat dalam memotivasi pegawai untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh instansi. Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai, di mana instansi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Keith Davis (1985:484), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Mangkunegara (2005:68), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana.

1) Kemampuan

Kemampuan adalah satu keadaan di mana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus

diterima. Menurut Robbins (2003:50), kemampuan adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Saefullah (2005:235), kemampuan adalah kapabilitas dari tenaga kerja tau SDM untuk melakukan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2000:72), kemampuan-kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu faktor intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan pegawai melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan dengan sukses pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan; misalnya pekerjaan yang membutuhkan stamina, kecekatan tangan, atau bakat-bakat serupa yang menuntut pegawai untuk mengenali kapasitas fisiknya.

2) Disiplin

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin *disipel* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi *discipline*, yang artinya kepatuhan atau menyangkut tata tertib.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi di atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 1987)

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan (Sinungan, 1997)

Nitisemito (1996) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Siagian (1996) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok kemasyarakatan berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat

Menurut Gie (1981) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.

Menurut David (Mangkunegara, 2001), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2000).

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan tatat

terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran di sini merupakan seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2000)

Tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

Disiplin yang baik pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat (Priyodarminto, 1994)

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja aparat merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

3) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Mangkunegara (2005:68), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Armstrong (1994:65), bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat pegawai bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu, dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan diri pegawai.

Mangkunegara (2005:68) berpendapat bahwa karakteristik pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

- a) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
- c) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan ketrampilan
- d) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
- e) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- f) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain

Berdasarkan pendapat di atas, maka motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat.

1) Teori Motivasi

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Secara garis besar teori motivasi dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu : teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan, teori motivasi dengan pendekatan proses, dan teori motivasi dengan pendekatan penguat.

1. Teori hierarki kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan

dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi, maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Maslow dalam Mangkunegara (2005:67), mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi organisasi harus bertindak adil terhadap setiap pegawainya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku pegawai harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing pegawai.

3. Teori X dan Y

Mc Gregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y.

Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

4. Teori dua faktor Herzberg

Teori ini tentang asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsic dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari motivator ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Faktor intrinsic meliputi : pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu

sendiri, dan kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti bahwa membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi jika tidak ada akan membentuk motivasi yang sangat kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu faktor ekstrinsik disebut sebagai pemuas atau motivator.

5. Teori kebutuhan McClelland

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan pencapaian (*need of achievement*). Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil
- 2) Kebutuhan akan kekuatan (*need of power*). Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan berhubungan (*need of affiliation*). Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah : persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah : jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bekerja, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Motivasi pegawai merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran dalam bekerja juga kurang, karena tidak adanya dukungan dari

Kepala Dinas sebagai pimpinan dalam hal memberikan dukungan, atau pujian dalam hal pekerjaan, serta pemberian hadiah baik materi ataupun penghargaan, sehingga pegawai tidak ada dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Serta kurang terdapat fasilitas kerja seperti komputer, printer, atau alat pembantu kerja kantor lainnya, atau yang sederhana seperti mesin ketik, Kantor Distrik tidak memilikinya hanya terdapat meja dan kursi serta bangku panjang, sehingga motivasi pegawai untuk bekerja kurang karena tidak adanya sarana dan prasarana yang disediakan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja seperti, uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja di Kantor

Dinas Pendidikan dan Pengajaran menurut pengamatan penulis kurang didukung oleh fasilitas listrik, air bersih, dan kamar mandi atau toilet serta jalan yang sering becek apabila musim hujan sehingga banyak pegawai yang tidak masuk kantor karena sulit untuk dilalui dengan kendaraan dan mengharuskan untuk berjalan kaki.

Menurut Mangkunegara (2005;16) faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini

bagi individu tersebut, lingkungan organisasi dapat diubah bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Menurut Sedarmayanti (2007:263), suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Dalam hal ini terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga. Bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

5. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat berupa benda.

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses kegiatan. Sementara prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu kegiatan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Menurut Moenir (1992:119) sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 7 tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana Prasarana Kerja Pemerintah Daerah, sarana dan prasarana yaitu :

- a) Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintah daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain : ruang kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas
- b) Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Penataan sarana dan prasarana kerja pada pemerintah daerah dimaksud untuk :

- a) Kelancaran proses pekerjaan
- b) Kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pegawai/pejabat
- c) Memudahkan komunikasi
- d) Kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan arsip dan dokumentasi
- e) Kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan

Dengan adanya penataan sarana dan prasarana kerja tersebut, bertujuan untuk menjamin :

- a) Keselamatan, kesehatan, keamanan jasmani dan rohani
- b) Keleluasaan bergerak secara sehat dan teratur
- c) Cahaya dan ventilasi yang sehat baik siang maupun malam
- d) Penataan yang bernilai estetika
- e) Kesejahteraan pegawai
- f) Pengembangan bagian kantor sesuai perkembangan volume kerja

Fungsi sarana dan prasarana tentu berbeda berdasarkan ruang lingkup penggunaannya masing-masing. Misalnya sarana dan prasarana transportasi berbeda dengan kesehatan. Tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu tujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Berikut adalah fungsi utama sarana dan prasarana yaitu :

- a) Dapat mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu menghemat waktu
- b) Serta meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa\
- c) Hasil kerj lebih berkualitas serta terjamin
- d) Dapat lebih sederhana atau memudahkan gerak para pengguna atau pelaku
- e) Membuat ketetapan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin
- f) Dapat menimbulkan kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan
- g) Dan menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

6. Dinas Pendidikan dan Pengajaran

Dinas Pendidikan dan Pengajaran merupakan salah satu Dinas dalam Pemerintah Daerah yang berfungsi melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pendidikan dan pengajaran, pengendalian dan pengawasan teknis di bidang pendidikan dan pengajaran serta pelaksanaan ketatausahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N o.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Referensi
1	Altar	Analisis kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja belum terlalu	Jurnal Katalogis, Universitas

		<p>Dinas Pendidikan Derah Provinsi Sulawesi Tengah</p>	<p>maksimal dalam pemberian bantuan. Pertama produktivitas yang memperlihatkan tingkat pemahaman setiap pegawai dalam pemberian bantuan khusus murid mandirisudah cukup baik, akan tetapi pengurusan berkas yang selalu mengalami kesalahan. Kedua, kualitas layanan yang masih terdapat pegawai yang menunda pekerjaan. Ketiga, responsivitas memperlihatkan bahwa masih adanya keluhan dari setiap sekolah tentang penyaluran atau pembagian dana BOS. Ke empat, responsibilitas dalam hal ini melihat kemudahan dalam hal pengajuan dan pemeriksaan berkas yang diajukan pihak sekolah yang akan menerima dana bantuan, yang mana responsibilitas masih kurang maksimal. Ke lima, akuntabilitas memperlihatkan bahwa tingkat konsistensi kebijakan dan kegiatan dinas belum sesuai dengan aspirasi siswa dan</p>	<p>Tadulako Vol.1 no.7 Juli 2013</p>
--	--	---	---	--

			tingkat rehabilitasi lingkungan belum dapat dilaksanakan.	
2	Ediba Mubasyarah	Analisis kinerja pada Dinas Pendidikan, Olah raga, dan Pemuda Kabupaten Gowa	Hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja dinas dilihat dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam beberapa hal belum sepenuhnya optimal, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap dan motivasi.	Jurnal Universitas Hasanuddin, Vol.2 No.4 2017
3	Mundarti	Kinerja Dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang tahun akademik 2005/2006	Hasil analisis bivariate menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia, pendidikan, motivasi, kepuasan, imbalan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar	Jurnal Universitas Diponegoro Semarang Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Vol.2 No.6 2007

C. Definisi Operasional

Analisis kinerja Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah adalah suatu kegiatan untuk menguraikan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah. Dengan indikatornya :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas pegawai di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bidangnya.

2. Disiplin

Disiplin adalah sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah dalam kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu sikap yang mendorong pegawai di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah dalam bekerja yang mendukung dalam melakukan pekerjaan

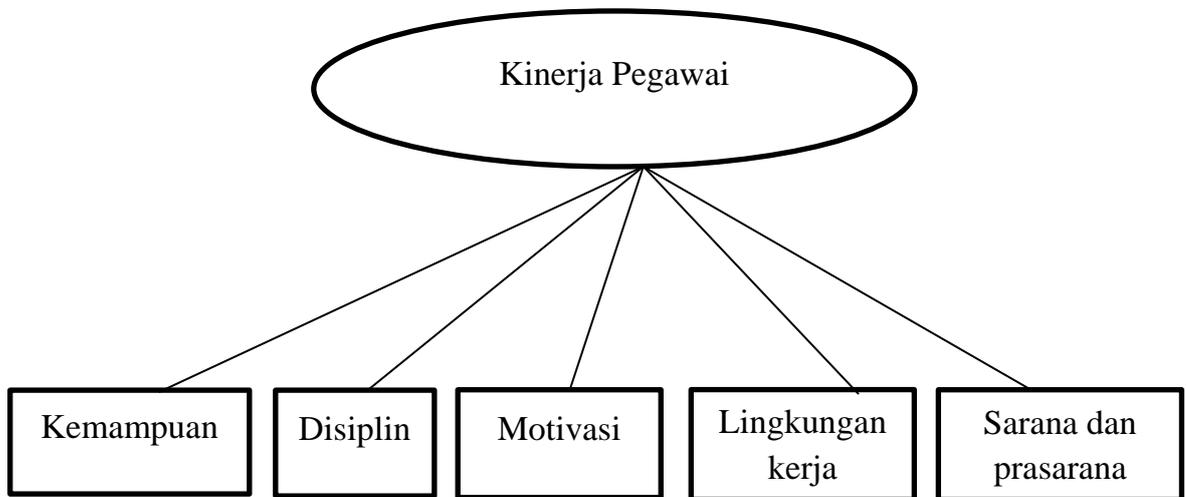
5. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah segala peralatan yang dapat mendukung dan memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual pada penelitian ini terlihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka penulis menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah dengan indikatornya : kemampuan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama \pm 2 bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2008;11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan atas alasan bahwa permasalahan yang diteliti yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran merupakan suatu hal yang perlu dibahas sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Dinas pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah yang berjumlah 51 orang (sumber data : Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah, 2020)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampel. Menurut Arikunto (2001:61), total sampel digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang .

Jadi sampel penelitiannya adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah yang berjumlah 50 orang, karena peneliti merupakan orang yang meneliti kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah.

D. Instrumen Penelitian

Menurut **Sugiyono (2009:118)**, mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang diamati.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner atau daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, di mana pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban melalui beberapa alternatif saja, yaitu

- a. Sangat baik skor 4
- b. Baik skor 3
- c. Kurang baik skor 2
- d. Tidak baik skor 1

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data, melalui angket (kuesioner), wawancara, pengamatan, dokumentasi dan lai-lain (Arikunto, 2000:134)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah pengumpulan data yang dilakukan dari berbagai sumber. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian pustaka

Penelitian pustaka adalah suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku-buku, diktat bahan kuliah dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah melakukan pengamatan secara langsung pada tempat yang menjadi obyek penelitian, dengan cara sebagai berikut :

a) Pengamatan (observasi)

Soetrisno dalam Sugiyono (2008:160), mengemukakan bahwa observasi adalah suatu proses yang kompleks yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis atau dapat dikatakan pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung kepada obyek penelitian

b) Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2008:162) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar/membagi daftar pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa kepada responden

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi agar data tersebut mudah dipahami. Moleong (2001) mengatakan teknik analisa data adalah kegiatan analisis pada suatu penelitian yang dikerjakan dengan memeriksa seluruh data dari instrument penelitian, seperti catatan, dokumen, dan lain-lain, kegiatan

ini agar data lebih mudah dipahami sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa skor yang berkaitan dengan nilai maksimum dan nilai minimum.

$$\begin{aligned}\text{Nilai maksimum} &= 4 \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 50 \\ &= 200\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai minimum} &= 1 \times \text{jumlah responden} \\ &= 1 \times 50 \\ &= 50\end{aligned}$$

Berdasarkan nilai maksimum (200) dan nilai minimum (50), maka dapat dibuatkan interpretasi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1
Interpretasi Skor

No.	Interval Skor	Predikat
1	$150 < \text{jumlah skor} \leq 200$	Sangat Baik
2	$100 < \text{jumlah skor} \leq 150$	Baik
3	$50 < \text{jumlah skor} \leq 100$	Kurang baik
4	$1 < \text{jumlah skor} \leq 50$	Tidak baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

Kabupaten Mamberamo Tengah merupakan daerah dataran rendah sampai bergunung-gunung. 85 % wilayahnya adalah kawasan hutan lindung, suaka alam dan wisata serta 15 % dikembangkan untuk kawasan pertanian, peternakan, perkebunan dan perikanan (sumber data : Kabupaten Mamberamo Tengah, 2021).

Kabupaten ini dibentuk pada tanggal 4 Januari 2008 berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2008 bersama-sama dengan pembentukan 5 (lima) kabupaten lainnya di Papua. Yang diresmikan oleh Mendagri Mardiyanto pada tanggal 21 Juni 2008 (www.mamberamotengahkab.bps.go.id)

Dengan ibukota terletak di Kobakma. Jumlah penduduk 48.201 jiwa (2020). Kabupaten Mamberamo Tengah berbatasan dengan :

- a) Bagian utara berbatasan dengan Kabupaten Mamberamo Raya
- b) Bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Jayawijaya
- c) Bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Jayawijaya
- d) Bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Tolikara

2. Keadaan Responden

Keadaan responden di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah terlihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

- a. Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Keadaan responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	27	54
2.	Perempuan	23	46
Jumlah		50	100

Sumber : data kuesioner diolah , 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas, terlihat responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah terbanyak yaitu 27 orang (54 %) dan jenis kelamin perempuan dengan jumlah terendah yaitu 23 orang (46 %).

b. Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Keadaan responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Magister (S II	1	2
2.	Sarjana (S I)	13	26
3.	SPG	5	10
4.	D III	4	8
5.	D II	7	14
6.	SMA	20	40
Jumlah		50	100

Sumber : data kuesioner diolah , 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas, terlihat responden dengan tingkat pendidikan SMA dengan jumlah terbanyak yaitu 20 orang (40 %), Sarjana 13 orang (26 %), D II 7 orang (14 %), SPG 5 orang (10 %) dan D III 4 orang (8 %).

c. Keadaan responden berdasarkan masa kerja

Keadaan responden berdasarkan masa kerja terlihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Keadaan responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5	12	24
2.	6 – 10	20	40
3.	11 – 15	18	36
4.	16 – 20	-	0
Jumlah		50	100

Sumber : data kuesioner diolah , 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas, terlihat responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 12 orang (24 %), masa kerja 6 – 1- tahun sebanyak 20 orang (40 %) dan responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 18 orang (36%).

d. Keadaan responden berdasarkan jabatan

Keadaan responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Keadaan responden berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Kepala Dinas	1	2
2.	Sekretaris	1	2
3.	Kepala Bidang	4	8

4.	Kepala Seksi	11	22
5.	Kepala Sub Bagian	3	6
6.	Staf	30	60
Jumlah		50	100

Sumber : data kuesioner diolah , 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas, terlihat responden dengan jabatan Kepala Dinas sebanyak 1 orang (2%), sekretaris sebanyak 1 orang (2 %), Kepala Bidang sebanyak 4 orang (8 %), Kepala Seksi sebanyak 11 orang (22 %), Kepala Sub Bagian sebanyak 3 orang (6%) dan staf dengan jumlah terbanyak sebanyak 30 orang (60 %).

e. Keadaan responden berdasarkan golongan

Keadaan responden berdasarkan golongan disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Keadaan responden berdasarkan golongan

No.	Golongan	Jumlah	Persentase
1.	IV/b	1	2
2.	IV/a	2	4
3.	III/d	3	6
4.	III/c	2	4
5.	III/b	2	4
6.	III/a	8	16
7.	II/d	2	4
8.	II/c	7	14
9.	II/b	8	16
10.	II/a	15	30
Jumlah		50	100

Sumber : data kuesioner diolah , 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat responden dengan golongan IV/b sebanyak 1 orang (2%), IV/a sebanyak

2 orang (4 %), III/d sebanyak 3 orang (6%), III/c sebanyak 2 orang (4 %), III/b sebanyak 2 orang (4 %), III/a sebanyak 8 orang (16%), II/d sebanyak 2 orang (4%), II/c sebanyak 7 orang (14 %), II/b sebanyak 8 orang (16 %) dan golongan II/a dengan jumlah terbanyak yaitu 15 orang (30 %).

3. Analisa Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah dengan cara pengamatan dan pembagian kuesioner kepada responden.

Dengan variabel kinerja dengan indikatornya : kemampuan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana. Berikut adalah pengisian kuesioner :

a. Indikator kemampuan

Indikator kemampuan terdiri dari beberapa sub indikator sebagai berikut:

1. Ilmu yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan

Tanggapan responden berkaitan dengan ilmu yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan disajikan pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Tanggapan responden Berkaitan Dengan Ilmu Yang Dimiliki, Dapat Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	3	12
2.	Baik	3	11	33
3.	Kurang baik	2	14	28
4.	Tidak baik	1	22	22
Nilai			50	95

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas diperoleh skor sebesar 95 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang dengan skor 12, baik sebanyak 11 orang dengan skor 33, kurang baik sebanyak 14 orang dengan skor 28 dan tidak baik sebanyak 22 orang dengan skor 22.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa ilmu yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan termasuk pada kategori kurang baik.

2. Pengalaman yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan responden berkaitan dengan pengalaman yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan disajikan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Pengalaman Yang Dimiliki, Dapat Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	4	16
2.	Baik	3	12	36
3.	Kurang baik	2	11	22
4.	Tidak baik	1	23	23
Nilai			50	97

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas diperoleh skor sebesar 97 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 4 orang dengan skor 16, baik sebanyak 12 orang dengan skor 36, kurang baik sebanyak 11 orang dengan skor 22 dan tidak baik sebanyak 23 orang dengan skor 23.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa pengalaman yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan termasuk pada kategori kurang baik.

3. Kesiapan bekerja lembur

Tanggapan responden berkaitan dengan kesiapan bekerja lembur disajikan pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Tanggapan responden Berkaitan Dengan Kesiapan Bekerja Lembur

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	3	12
2.	Baik	3	11	33
3.	Kurang baik	2	19	38
4.	Tidak baik	1	17	17
Nilai			50	100

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas diperoleh skor sebesar 100 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang dengan skor 12, baik sebanyak 11 orang dengan skor 33, kurang baik sebanyak 19 orang dengan skor 38 dan tidak baik sebanyak 17 orang dengan skor 17.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa kesiapan responden untuk kerja lembur termasuk pada kategori kurang baik.

4. Kemampuan untuk menggunakan alat kerja kantor seperti komputer, printer

Tanggapan responden berkaitan dengan kemampuan untuk menggunakan alat kerja kantor seperti komputer, printer disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Kemampuan Untuk Menggunakan Alat Kerja Kantor Seperti Komputer, Printer

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	6	24
2.	Baik	3	18	54
3.	Kurang baik	2	14	28
4.	Tidak baik	1	12	12
Nilai			50	118

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas diperoleh skor sebesar 118 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 6 orang dengan skor 24, baik sebanyak 18 orang dengan skor 54, kurang baik sebanyak 14 orang dengan skor 28 dan tidak baik sebanyak 12 orang dengan skor 12.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa kemampuan untuk menggunakan alat kerja kantor seperti komputer, printer termasuk pada kategori baik.

b. Indikator Disiplin

Indikator disiplin terdiri dari beberapa sub indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian pekerjaan

Tanggapan responden berkaitan dengan ketepatan penyelesaian pekerjaan disajikan pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Ketepatan Penyelesaian Pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	4	16

2.	Baik	3	11	33
3.	Kurang baik	2	13	26
4.	Tidak baik	1	22	22
Nilai			50	97

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas diperoleh skor sebesar 97 yang berada pada predikat mempengaruhi. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 4 orang dengan skor 16, baik sebanyak 11 orang dengan skor 33, kurang baik sebanyak 13 orang dengan skor 26 dan tidak baik sebanyak 22 orang dengan skor 22

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa ketepatan penyelesaian pekerjaan termasuk pada kategori mempengaruhi.

2. Ketepatan waktu datang ke kantor

Tanggapan responden berkaitan dengan ketepatan waktu datang ke kantor disajikan pada tabel 4. 11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Berkaitan Dengan
Ketepatan Waktu Datang Ke Kantor

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	4	16
2.	Baik	3	7	21
3.	Kurang baik	2	21	42
4.	Tidak baik	1	18	18
Nilai			50	97

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas diperoleh skor sebesar 97 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 4 orang dengan skor 16, baik sebanyak 7 orang dengan skor 21, kurang baik sebanyak 21 orang dengan skor 42 dan tidak baik sebanyak 18 orang dengan skor 18.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa ketepatan waktu responden datang ke kantor termasuk pada kategori kurang baik.

3. Keberadaan di kantor

Tanggapan responden berkaitan dengan keberadaan di kantor disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Keberadaan Di Kantor

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	6	24
2.	Baik	3	9	27
3.	Kurang baik	2	12	24
4.	Tidak baik	1	18	18
Nilai			50	93

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas diperoleh skor sebesar 93 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 6 orang dengan skor 24, baik sebanyak 9 orang dengan skor 27, kurang baik sebanyak 12 orang dengan skor 24 dan tidak baik sebanyak 18 orang dengan skor 18.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa keberadaan di kantor termasuk pada kategori kurang baik.

4. Ketepatan waktu pulang kantor

Tanggapan responden berkaitan dengan ketepatan waktu pulang kantor disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan responden berkaitan dengan ketepatan waktu pulang kantor

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	7	28
2.	Baik	3	5	15
3.	Kurang baik	2	17	34
4.	Tidak baik	1	21	21
Nilai			50	98

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas diperoleh skor sebesar 98 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 7 orang dengan skor 28, baik sebanyak 5 orang dengan skor 15, kurang baik

sebanyak 17 orang dengan skor 34 dan tidak baik sebanyak 21 orang dengan skor 21.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa ketepatan waktu pulang kantor termasuk pada kategori kurang baik.

c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi terdiri dari beberapa sub indikator sebagai berikut :

1. Mendapat imbalan berupa gaji sesuai dengan posisi pekerjaan

Tanggapan responden berkaitan dengan mendapat imbalan berupa gaji sesuai dengan posisi pekerjaan disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Tanggapan responden berkaitan dengan mendapat imbalan berupa gaji sesuai dengan posisi pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	9	36
2.	Baik	3	6	18
3.	Kurang baik	2	11	22
4.	Tidak baik	1	23	23
Nilai			50	99

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di atas diperoleh skor sebesar 99 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 9 orang dengan skor 36, baik sebanyak 6 orang dengan skor 18, kurang baik sebanyak 11 orang dengan skor 22 dan tidak baik sebanyak 23 orang dengan skor 23.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa andil dalam penyelesaian pekerjaan termasuk pada kurang baik.

2. Adanya kemauan untuk bekerja

Tanggapan responden berkaitan adanya kemauan untuk bekerja disajikan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan responden berkaitan adanya kemauan untuk bekerja

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	13	52
2.	Baik	3	8	24
3.	Kurang baik	2	16	32
4.	Tidak baik	1	13	13
Nilai			50	121

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas diperoleh skor sebesar 121 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 13 orang dengan skor 52, baik sebanyak 8 orang dengan skor 24, kurang baik sebanyak 16 orang dengan skor 32 dan tidak baik sebanyak 13 orang dengan skor 13.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa adanya kemauan untuk bekerja termasuk pada kategori mempengaruhi.

3. Tantangan dalam melakukan pekerjaan

Tanggapan responden berkaitan dengan tantangan dalam melakukan pekerjaan disajikan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Tanggapan responden berkaitan dengan tantangan dalam melakukan pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	8	32
2.	Baik	3	5	15
3.	Kurang baik	2	12	24
4.	Tidak baik	1	25	25
Nilai			50	96

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas diperoleh skor sebesar 96 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 8 orang dengan skor 32, baik sebanyak 5 orang dengan skor 15, kurang baik sebanyak 12 orang dengan skor 24 dan tidak baik sebanyak 25 orang dengan skor 25.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa tantangan dalam melakukan pekerjaan termasuk pada kategori kurang baik.

4. Tanggung jawab dalam bekerja

Tanggapan responden berkaitan dengan tanggung jawab dalam bekerja disajikan pada tabel 4.17 sebagai berikut

:

Tabel 4.17
Tanggapan responden berkaitan dengan tanggung jawab dalam bekerja

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	8	32

2.	Baik	3	6	18
3.	Kurang baik	2	13	26
4.	Tidak baik	1	24	24
Nilai			50	100

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.17 di atas diperoleh skor sebesar 100 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 8 orang dengan skor 32, baik sebanyak 6 orang dengan skor 18, kurang baik sebanyak 13 orang dengan skor 26 dan tidak baik sebanyak 24 orang dengan skor 24.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa berkaitan dengan tanggung jawab dalam bekerja termasuk pada kategori kurang baik.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa sub indikator sebagai berikut :

1. Lingkungan kantor yang nyaman

Tanggapan responden berkaitan dengan lingkungan kantor yang nyaman disajikan pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Tanggapan responden berkaitan dengan lingkungan kantor yang nyaman

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	14	56
2.	Baik	3	9	27
3.	Kurang baik	2	12	24
4.	Tidak baik	1	15	15

Nilai	50	122
-------	----	-----

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.18 di atas diperoleh skor sebesar 122 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 14 orang dengan skor 56, baik sebanyak 9 orang dengan skor 27, kurang baik sebanyak 12 orang dengan skor 24 dan tidak baik sebanyak 15 orang dengan skor 15.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa lingkungan kerja yang nyaman termasuk pada kategori baik.

2. Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, dan sesama rekan lainnya

Tanggapan responden berkaitan dengan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan dan sesama rekan lainnya disajikan pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Tanggapan responden berkaitan dengan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan dan sesama rekan lainnya

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	14	56
2.	Baik	3	17	51
3.	Kurang baik	2	11	22
4.	Tidak baik	1	8	8
Nilai			50	137

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.19 di atas diperoleh skor sebesar 137 yang berada pada predikat baik. Hasil

ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 14 orang dengan skor 56, baik sebanyak 17 orang dengan skor 51, kurang baik sebanyak 11 orang dengan skor 22 dan tidak baik sebanyak 8 orang dengan skor 8.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa hubungan harmonis antara atasan dan bawahan dan sesama rekan lainnya termasuk pada kategori baik.

3. Kenyamanan dalam bekerja

Tanggapan responden berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja disajikan pada tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 4.20
Tanggapan responden berkaitan dengan
kenyamanan dalam bekerja

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	11	44
2.	Baik	3	15	45
3.	Kurang baik	2	10	20
4.	Tidak baik	1	14	14
Nilai			50	123

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.20 di atas diperoleh skor sebesar 123 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 11 orang dengan skor 44, baik sebanyak 15 orang dengan skor 45, kurang baik sebanyak 10 orang dengan skor 20 dan tidak baik sebanyak 14 orang dengan skor 14.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa kenyamanan dalam bekerja termasuk pada kategori baik.

4. Ruangannya yang tertata rapi

Tanggapan responden berkaitan dengan ruangan yang tertata rapi disajikan pada tabel 4.21 sebagai berikut :

Tabel 4.21
Tanggapan responden berkaitan dengan ruangan yang tertata rapi

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	11	44
2.	Baik	3	13	39
3.	Kurang baik	2	9	18
4.	Tidak baik	1	17	17
Nilai			50	118

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.21 di atas diperoleh skor sebesar 118 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 11 orang dengan skor 44, baik sebanyak 13 orang dengan skor 39, kurang baik sebanyak 9 orang dengan skor 18 dan tidak baik sebanyak 17 orang dengan skor 17.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa ruangan yang tertata rapi termasuk pada kategori baik.

e. Indikator Sarana dan Prasarana

Indikator sarana dan prasarana terdiri dari beberapa sub indikator sebagai berikut :

1. Ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan

Tanggapan responden berkaitan dengan ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan disajikan pada tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.22
Tanggapan responden ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	11	44
2.	Baik	3	13	39
3.	Kurang baik	2	17	34
4.	Tidak baik	1	9	9
Nilai			50	126

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.22 di atas diperoleh skor sebesar 126 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 11 orang dengan skor 44, baik sebanyak 13 orang dengan skor 39, kurang baik sebanyak 17 orang dengan skor 34 dan sangat tidak baik sebanyak 9 orang dengan skor 9.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan termasuk pada kategori baik.

2. Penyediaan perumahan bagi pegawai

Tanggapan responden berkaitan dengan penyediaan perumahan bagi pegawai disajikan pada tabel 4.23 sebagai berikut :

Tabel 4.23
Tanggapan responden berkaitan dengan penyediaan perumahan bagi pegawai

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai
-----	------------------	------	-----------	-------

				skor
1.	Sangat baik	4	3	12
2.	Baik	3	7	21
3.	Kurang baik	2	12	24
4.	Tidak baik	1	28	28
Nilai			50	85

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.23 di atas diperoleh skor sebesar 87 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang dengan skor 12, baik sebanyak 7 orang dengan skor 21, kurang baik sebanyak 12 orang dengan skor 24 dan sangat tidak baik sebanyak 28 orang dengan skor 28.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa penyediaan perumahan bagi pegawai termasuk pada kategori kurang baik.

3. Keadaan penerangan

Tanggapan responden berkaitan dengan keadaan penerangan disajikan pada tabel 4.24 sebagai berikut :

Tabel 4.24
Tanggapan responden berkaitan dengan keadaan penerangan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	12	48
2.	Baik	3	4	12
3.	Kurang baik	2	14	28
4.	Tidak baik	1	20	20

Nilai	50	108
-------	----	-----

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.24 di atas diperoleh skor sebesar 108 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 12 orang dengan skor 48, baik sebanyak 4 orang dengan skor 12, kurang baik sebanyak 14 orang dengan skor 28 dan tidak baik sebanyak 20 orang dengan skor 20.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa keadaan penerangan termasuk pada kategori baik.

4. Penyediaan kendaraan dinas

Tanggapan responden berkaitan dengan kendaraan dinas disajikan pada tabel 4.25 sebagai berikut :

Tabel 4.25
Tanggapan responden berkaitan dengan kendaraan dinas

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	4	16
2.	Baik	3	4	12
3.	Kurang baik	2	19	38
4.	Tidak baik	1	23	23
Nilai			50	89

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.25 di atas diperoleh skor sebesar 89 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 4 orang dengan skor 16, baik sebanyak 4 orang dengan skor 12, kurang baik

sebanyak 19 orang dengan skor 38 dan tidak baik sebanyak 23 orang dengan skor 23.

Berdasarkan pada hasil di atas, terlihat bahwa kendaraan dinas termasuk pada kategori kurang baik

B. Pembahasan

Untuk menunjukkan hasil penilaian dari analisis data, maka penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan untuk mengetahui hasil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah sebagai berikut :

1. Rata-rata skor indikator kemampuan

Rata-rata indikator kemampuan Dinas Pendidikan dan Pengajaran disajikan pada tabel 4.26 sebagai berikut :

Tabel 4.26
Rata-rata Indikator Kemampuan

No	Sub Indikator	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Ilmu yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan	50	95	Kurang baik
2	Pengalaman yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan	50	97	Kurang baik
3	Kesediaan bekerja lembur	50	100	Kurang baik
4	Kemampuan untuk menggunakan alat kerja kantor seperti komputer, printer	50	118	Baik
Jumlah		50	410	
Rata-rata			102,5	Baik

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.26 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 102,5 berada pada predikat baik yang

menunjukkan bahwa kemampuan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah dalam menyelesaikan pekerjaan baik. Yang diperoleh dari Ilmu yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan skor 95; Pengalaman yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan skor 97; Kesiapan bekerja lembur skor 100; dan Kemampuan untuk menggunakan alat kerja kantor seperti komputer, printer dengan skor 118.

Semua sub indikator berada pada predikat kurang baik dan baik. Dengan sub indikator yang paling baik adalah Kemampuan untuk menggunakan alat kerja kantor seperti komputer, printer dengan skor tertinggi 118.

2. Rata – rata skor indikator disiplin

Rata-rata indikator disiplin Dinas Pendidikan dan Pengajaran disajikan pada tabel 4.27 sebagai berikut :

Tabel 4.27
Rata-rata Indikator Disiplin

No	Sub Indikator	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Ketepatan penyelesaian pekerjaan	50	97	Kurang baik
2	Ketepatan waktu datang ke kantor	50	97	Kurang baik
3	Keberadaan di kantor	50	93	Kurang baik
4	Ketepatan waktu pulang kantor	50	98	Kurang baik
Jumlah		50	385	
Rata-rata			96,25	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.27 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 96,25 berada pada predikat kurang baik, yang menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor yang kurang baik di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran.

Yang diperoleh dari Ketepatan penyelesaian pekerjaan dengan skor 97; Ketepatan waktu datang ke kantor dengan skor 97; Keberadaan di kantor dengan skor 93; dan Ketepatan waktu pulang kantor dengan skor 98.

Semua sub indikator berada pada predikat kurang baik. Hal ditunjukkan dari penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu disebabkan kehadiran pegawai yang kurang di kantor.

3. Rata – rata skor indikator Motivasi

Rata-rata indikator motivasi Dinas Pendidikan dan Pengajaran disajikan pada tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4.28
Rata-rata Indikator Motivasi

No	Sub Indikator	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Mendapat imbalan berupa gaji sesuai dengan posisi pekerjaan	50	99	Kurang baik
2	Adanya kemauan untuk bekerja	50	121	Baik
3	Tantangan dalam melakukan pekerjaan	50	96	Kurang baik
4	Tanggung jawab dalam bekerja	50	100	Kurang baik
Jumlah		50	416	
Rata-rata			104	Baik

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.28 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 104 berada pada predikat baik, yang menunjukkan bahwa motivasi pegawai untuk bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah baik

Yang diperoleh dari Mendapat imbalan berupa gaji sesuai dengan posisi pekerjaan dengan skor 99; Adanya kemauan untuk bekerja dengan skor 121; Tantangan dalam melakukan pekerjaan dengan skor 96; dan Tanggung jawab dalam bekerja dengan skor 100.

Semua sub indikator berada pada predikat kurang baik dan baik. Dengan sub indikator yang mempunyai skor tertinggi adalah Adanya kemauan untuk bekerja dengan skor 121. Di mana semua pegawai mau bekerja.

4. Rata – rata skor indikator Lingkungan Kerja

Rata-rata indikator lingkungan kerja Dinas Pendidikan dan Pengajaran disajikan pada tabel 4.29 sebagai berikut :

Tabel 4.29
Rata-rata Indikator Lingkungan Kerja

No	Sub Indikator	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Lingkungan kantor yang nyaman	50	122	Baik
2	Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, dan sesama rekan lainnya	50	137	Baik
3	Kenyamanan dalam bekerja	50	123	Baik
4	Ruangan yang tertata rapi	50	118	Baik
Jumlah		50	500	
Rata-rata			125	Baik

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.29 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 125 berada pada predikat baik, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran kabupaten Mamberamo Tengah baik.

Yang diperoleh Lingkungan kantor yang nyaman dengan skor 122; Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, dan sesama rekan lainnya dengan skor 137; Kenyamanan dalam bekerja dengan skor 123; dan Ruang yang tertata rapi skor 118.

Semua indikator berada pada predikat baik lingkungan kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran di Kabupaten Mamberamo Tengah. Sub indikator yang paling baik lingkungan kerja adalah Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, dan sesama rekan lainnya dengan skor 137. Hal tersebut ditunjukkan dengan hubungan yang terjalin baik.

5. Rata – rata skor indikator sarana dan prasarana

Rata-rata indikator kemampuan Dinas Pendidikan dan Pengajaran disajikan pada tabel 4.30 sebagai berikut :

Tabel 4.30
Rata-rata Indikator Sarana dan Prasarana

No	Sub Indikator	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan	50	126	Baik
2	Penyediaan perumahan bagi pegawai	50	85	Kurang baik
3	Keadaan penerangan	50	108	Baik
4	Penyediaan kendaraan dinas	50	89	Kurang baik

Jumlah	50	408
Rata-rata		102 Baik

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.30 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 102 berada pada predikat baik, yang menunjukkan bahwa indikator sarana dan prasarana kurang mempengaruhi kinerja. Yang diperoleh dari Ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan dengan skor 126; Penyediaan perumahan bagi pegawai skor 85; Keadaan penerangan dengan skor 108; dan Penyediaan kendaraan dinas dengan skor 89.

Terdapat sub indikator yang baik dan kurang baik. Sub indikator yang paling rendah yaitu Penyediaan perumahan bagi pegawai dengan skor 85. Di mana tidak tersedianya perumahan bagi pegawai di Kabupaten Mamberamo Tengah.

6. Hasil Rata-rata Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas diperoleh hasil rata-rata variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.31 di bawah ini :

Tabel 4.31
Hasil Rata-rata Variabel
Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Skor	Predikat
1.	Kemampuan	102,5	Baik
2.	Disiplin	96,25	Kurang baik
3.	Motivasi	104	Baik
4.	Lingkungan kerja	125	Baik
5.	Sarana dan prasarana	102	baik
Jumlah		528,75	
Rata-rata		105,75	Baik

Sumber data : hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.31 di atas, menunjukkan hasil rata-rata variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah diperoleh skor 105,75 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari indikator kemampuan dengan skor 102,5; disiplin dengan skor 96,25; motivasi dengan skor 104; lingkungan kerja dengan skor 125 dan sarana dan prasarana dengan skor 102.

Seluruh skor hasil penghitungan untuk semua indikator berada pada predikat baik dan kurang baik.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.31 di atas menunjukkan skor baik yang berasal dari indikator kemampuan, motivasi, lingkungan kerja serta sarana dan prasarana.

Berdasarkan pada hasil analisa di atas terlihat bahwa f kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah baik yang berasal dari indikator kemampuan, motivasi, lingkungan kerja serta sarana dan prasarana, sedangkan indikator disiplin pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah kurang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian milik Ediba Mubasyarah dengan judul penelitian Analisis kinerja pada Dinas Pendidikan, Olah raga, dan Pemuda Kabupaten Gowa dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dinas dilihat dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam beberapa hal belum sepenuhnya optimal, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap dan motivasi.

Sedangkan penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian milik Altar dengan judul Analisis kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan hasil penelitian menunjukkan kinerja belum terlalu maksimal, yang terlihat dari kualitas layanan yang masih terdapat pegawai yang menunda

pekerjaan, responsivitas memperlihatkan bahwa masih adanya keluhan dari setiap sekolah tentang penyaluran atau pembagian dana BOS, responsibilitas masih kurang maksimal, dan akuntabilitas memperlihatkan bahwa tingkat konsistensi kebijakan dan kegiatan dinas belum sesuai dengan aspirasi siswa dan tingkat rehabilitasi lingkungan belum dapat dilaksanakan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisa penelitian tentang kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah diperoleh skor sebesar 105,75 yang berada pada predikat baik. Hasil ini diperoleh dari indikator kemampuan dengan skor 102,5; disiplin dengan skor 96,25; motivasi dengan skor 104; lingkungan kerja dengan skor 125 dan sarana dan prasarana dengan skor 102.

Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah yang baik adalah kemampuan, motivasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana, sedangkan disiplin kurang baik.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Hendaknya ada pemberian sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin
- 2) Hendaknya ada peraturan yang jelas dan memberatkan bagi pegawai apabila melanggar disiplin
- 3) Hendaknya kepala Dinas dapat mengawasi dan memantau secara berkala keadaan pegawai di kantor

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Armstrong, Michael, 1994, *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan*,
Gie, The Liang, 1981,
Hasibuan, Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi
Aksara, Jakarta
Keith Davis (1985, *Human Behaviour at Work : Organizational
Behaviour*, MC Graw Hill, New York
Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Lubuk
Agung, Bandung
Moenir, H.A.S, 1992, *Manajemen Pengantar Sarana dan Prasarana
Sekolah*, Remaja Rosda Karya, Bandung
Nitisemito, Alex, 2000, *Manajemen Personalialia*, UPI Respository
Notoadmojo, Soekidjo, 2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,
PT. Rineka Cipta, Jakarta
Robbins, S.P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Salemba, Jakarta
Sanusi, Achmad, 1991, *Kepemimpinan Pendidikan : Strategi
Pembinaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
Sastrohadiwiryo , Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*,
Bumi Aksara, Jakarta
Siagian, P Sondang, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi
Aksara, Jakarta
Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Dasar-dasar dan Teknik terhadap
Kinerja Pegawai*, Remaja Rosda Karya, Bandung
Sedarmayanti (2001:1), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,
Refika Aditama, Bandung
-----2007:263), *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*,
Refika Aditama, Bandung
Wursanto, Bejo, 1987, *Disiplin Kerja*, Remaja Karya, Jakarta

B. Dokumen

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 7 tahun 2006 tentang Standarisasi
Sarana Prasarana Kerja Pemerintah Daerah

Lampiran : Kuesioner

KUESIONER

Petunjuk Pengisian

- Tulislah identitas pada bagian yang telah disediakan di bawah ini
- Berilah tanda silang (x/√) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai
- Jawablah semua dalam daftar pernyataan di bawah ini

II. Identitas Responden

No. responden :

Jenis Kelamin :

Tingkat pendidikan :

Masa kerja :

Jabatan :

Golongan :

III. Daftar Pernyataan

No.	Pernyataan	Predikat			
		SB	B	KB	TB
A. Kemampuan					
1.	Ilmu yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan				
2.	Pengalaman yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan				
3.	Kesediaan bekerja lembur				
4.	Kemampuan untuk menggunakan alat kerja kantor seperti komputer, printer				

B. Disiplin				
1.	Ketepatan penyelesaian pekerjaan			
2.	Ketepatan waktu datang ke kantor			
3.	Keberadaan di kantor			
4.	Ketepatan waktu pulang kantor			
C. Motivasi				
1.	Mendapat imbalan berupa gaji sesuai dengan posisi pekerjaan			
2.	Adanya kemauan untuk bekerja			
3.	Tantangan dalam melakukan pekerjaan			
4.	Tanggung jawab dalam bekerja			
D. Lingkungan kerja				
1.	Lingkungan kantor yang nyaman			
2.	Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, dan sesama rekan lainnya			
3.	Kenyamanan dalam bekerja			
4.	Ruangan yang tertata rapi			
E. Sarana dan prasarana				
1.	Ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan			
2.	Penyediaan perumahan bagi pegawai			
3.	Keadaan penerangan			
4.	Penyediaan kendaraan dinas			

Lampiran : Data Hasil Penelitian

DATA HASIL PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DINAS PENDIDIKAN DAN
PENGAJARAH
KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH

No. resp	Indikator Kemampuan															
	1				2				3				4			
	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√				√				√				√			
2	√				√				√				√			
3		√				√				√			√			
4	√				√				√				√			
5			√				√			√				√		
6		√				√					√					√
7				√	√					√				√		
8		√						√				√				
9				√			√					√				√
10			√			√				√				√		
11			√			√				√				√		√
12				√				√			√			√		
13			√			√				√					√	
14		√				√						√	√			
15				√			√				√			√		
16				√			√			√				√		
17		√				√						√			√	
18			√					√		√				√		
19				√			√			√					√	
20				√				√			√					√
21			√					√		√				√		
22		√						√			√					√
23				√				√			√				√	
24			√				√			√				√		
25				√				√			√			√		
26				√			√				√			√		
27				√		√				√				√		
28			√					√				√				√
29				√				√			√					√
30				√				√		√				√		
31		√						√				√		√		
32			√				√					√			√	
33				√			√					√				√
34			√					√			√				√	
35				√				√			√				√	
36				√				√				√				√
37			√					√			√			√		
38		√				√				√				√		
39			√					√				√		√		
40				√				√		√				√		
41				√		√					√			√		
42			√				√				√				√	
43		√						√				√		√		
44				√				√			√				√	
45		√				√						√				√

46				√				√			√				√	
47				√				√				√		√		
48				√			√					√			√	
49			√					√			√				√	
50		√				√					√				√	
Jml	3	11	14	22	4	12	11	23	3	11	19	17	6	18	14	12

No. resp	Indikator Disiplin															
	1				2				3				4			
	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√				√				√				√			
2	√				√				√				√			
3	√				√				√						√	
4		√				√				√					√	
5	√				√				√				√			
6				√				√				√				√
7			√				√				√				√	
8		√				√			√				√			
9		√				√				√						√
10		√				√				√					√	
11		√				√			√				√			
12				√				√				√				√
13			√					√				√				√
14		√				√			√				√			
15			√			√					√				√	
16				√				√				√			√	
17		√				√			√						√	
18			√				√					√				√
19		√					√		√				√			
20		√					√		√							√
21				√			√					√			√	
22		√				√			√				√			
23			√				√					√				√
24			√				√					√			√	
25				√			√					√				√
26		√				√			√				√			
27				√				√							√	
28				√			√					√				√
29		√				√				√			√			
30			√				√					√			√	
31				√			√					√				√
32		√				√				√			√			
33		√					√					√	√			
34			√				√					√			√	
35				√			√					√			√	
36			√					√				√				√
37			√					√				√				√
38				√				√					√		√	
39		√					√					√				√
40			√					√				√			√	
41				√			√					√				√
42				√			√					√				√
43			√				√					√				√
44		√						√				√		√		
45				√				√				√				√
46		√					√					√		√		
47			√					√				√				√
48		√						√				√			√	
49				√			√					√				√
50				√			√					√				√
Jml	4	11	13	22	4	7	21	18	6	9	12	18	7	3	17	21

No. resp	Indikator Motivasi															
	1				2				3				4			
	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√				√				√				√			
2	√				√					√					√	
3	√					√			√				√			
4				√			√					√			√	
5	√				√				√				√			
6		√				√				√				√		
7	√				√				√				√			
8			√				√				√					√
9	√				√				√				√			
10		√				√				√				√		
11				√				√			√			√		
12	√				√				√				√			
13			√					√			√					√
14		√				√				√			√			
15			√				√					√			√	
16	√				√	√			√				√			
17	√					√			√					√		
18				√			√				√			√		
19				√			√				√			√		
20			√				√				√				√	
21	√				√					√			√			
22			√					√				√				√
23			√				√					√				√
24				√				√			√			√		
25	√				√							√	√			
26				√			√				√				√	
27			√					√				√			√	
28	√				√						√		√			
29				√			√				√					√
30			√					√				√			√	
31		√				√						√		√		
32				√			√				√			√		
33				√				√				√				√
34			√				√					√			√	
35	√				√							√	√			
36				√			√				√					√
37				√				√				√				√
38			√				√					√				√
39				√				√				√			√	
40		√				√						√				√
41				√			√					√			√	
42				√				√				√				√
43		√			√							√				√
44				√			√					√				√
45				√				√				√			√	
46				√				√				√			√	
47		√			√							√		√		
48				√			√					√				√
49				√			√					√		√		
50			√					√				√			√	
Jml	9	6	11	23	13	8	16	13	8	5	12	25	8	6	13	24

No. resp	Indikator Lingkungan Kerja															
	1				2				3				4			
	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√				√				√				√			
2	√				√				√				√			
3		√			√				√				√			
4		√				√			√					√		
5	√					√				√			√			
6			√					√				√				√
7		√					√				√			√		
8	√				√				√				√			
9		√				√				√				√		
10			√				√				√					√
11	√				√				√				√			
12		√						√				√				√
13		√				√				√				√		
14	√				√				√				√			
15	√				√				√					√		
16			√					√			√				√	
17		√			√					√			√			
18						√						√				√
19		√					√			√						√
20	√					√			√				√			
21			√		√						√				√	
22			√			√						√				√
23	√				√				√				√			
24		√						√		√					√	
25				√		√					√				√	
26	√				√				√				√			
27			√			√						√				√
28		√			√					√				√		
29	√				√					√				√		
30		√					√				√					√
31			√			√						√				√
32			√					√			√				√	
33	√				√					√				√		
34		√						√			√				√	
35			√			√						√				√
36				√			√				√					√
37	√					√				√				√		
38			√				√					√				√
39		√				√				√				√		
40		√					√					√			√	
41	√					√				√				√		
42			√					√		√						√
43		√					√					√				√
44		√				√						√			√	
45			√				√					√		√		
46								√				√				√
47				√			√					√				√
48		√				√				√				√		
49				√			√					√				√
50		√				√				√				√		
Jml	14	19	12	5	14	17	11	8	11	15	10	14	11	13	9	17

No. resp	Indikator Sarana Prasarana															
	1				2				3				4			
	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√				√				√				√			
2	√								√				√			
3	√					√			√				√			
4		√					√		√				√			
5			√			√				√				√		
6			√			√					√				√	
7	√						√		√					√		
8			√				√			√					√	
9		√							√					√		
10							√				√				√	
11						√					√				√	
12			√				√			√						√
13		√			√				√					√		
14			√				√					√				√
15			√			√					√					√
16							√								√	
17		√					√		√						√	
18		√					√				√					√
19			√				√			√						√
20				√			√		√						√	
21				√			√					√				√
22		√					√					√				√
23							√		√						√	
24				√		√						√				√
25				√			√				√					√
26		√					√				√				√	
27			√				√		√			√				√
28			√		√							√				√
29	√						√				√				√	
30		√					√				√					√
31							√				√					√
32	√						√				√				√	
33				√			√		√			√				√
34		√					√				√					√
35			√				√				√				√	
36	√						√				√					√
37				√			√				√					√
38			√			√					√				√	
39				√			√				√				√	
40	√						√				√					√
41	√						√				√				√	
42		√					√				√					√
43				√			√				√					√
44				√			√				√				√	
45	√		√				√				√					√
46		√					√				√					√
47		√					√				√				√	
48		√					√				√				√	
49	√						√				√				√	
50			√				√				√				√	
Jml	11	13	17	9	3	7	12	28	12	4	14	20	4	4	19	23

Lampiran : Data Responden

DATA RESPONDEN

No. Resp.	Jenis kelamin	Tingkat pendidikan	Masa Kerja	Jabatan	Golongan
1	L	Sarjana	15	Kepala Dinas	III/d
2	L	Sarjana	15		III/d
3	P	Sarjana	15	Kasubag	III/a
4	P	Sarjana	10		III/a
5	L	Sarjana	15	Kasubag	III/c
6	P	SPG	10		III/a
7	L	Sarjana	10	Kasubag	III/c
8	P	SMA	6		II/a
9	L	DIII	15	Kabid	II/c
10	P	SMA	5		II/a
11	L	DIII	6	Kasubag	II/d
12	L	Sarjana	10		III/d
13	P	SMA	6		II/c
14	L	Sarjana	15		III/b
15	L	Sarjana	10		III/a
16	L	SMA	10		II/b
17	L	Magister	15	Kasie	IV/a
18	L	DIII	10		III/a
19	L	Sarjana	10	Kabid	III/d
20	L	SMA	10	Kasie	II/b
21	P	SMA	15		II/b
22	P	SMA	15		II/b
23	P	Sarjana	15	Kasie	III/d
24	L	SMA	6		II/a
25	L	DII	15	Kasie	II/b
26	P	DII	6	Staf	II/b
27	P	SMA	5	Staf	II/a
28	L	SMA	5	Staf	II/a
29	L	Sarjana	15	Kabid	III/d
30	L	SPG	10	Kasie	II/d
31	P	SPG	15	Staf	II/d
32	L	Sarjana	10	Kasie	III/b
33	L	SMA	15	Staf	II/a
34	P	DII	15	Staf	II/b
35	L	SPG	10	Kasie	II/d
36	P	DII	15	Staf	II/a
37	L	DII	15	Staf	II/a
38	L	DIII	15	Kabid	III/d

39	P	SMA	6	Kasie	II/b
40	L	DII	5	Staf	III/a
41	P	sarjana	5	Kasie	III/a
42	L	SPG	6	Staf	II/d
43	L	SMA	6	Kasie	II/a
44	P	SMA	5	Staf	II/a
45	L	Sarjana	5	Staf	III/a
46	L	DII	5	Staf	II/b
47	P	SMA	5	Staf	II/a
48	P	SMA	5	Staf	II/a
49	P	SMA	5	Staf	II/a
50	L	SMA	5	Staf	II/a

BIODATA PENULIS



DORTINUS PENGGU (46 Tahun) dilahirkan di Bokondini pada tanggal 31 Desember 1975. Merupakan anak dari pasangan Bapak Toras Penggu dan Ibu Naomi Karoba. Beragama Kristen Protestan. Telah menikah dengan istri bernama Tamarin Pagawak.

Menyelesaikan pendidikan dasar di SD YPPGI Mulia pada tahun 1983, pendidikan menengah di SMP Negeri Mulia pada tahun 1989, dan pendidikan menengah atas di SMA Negeri Mulia pada tahun 1992. Terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena pada tahun 2017.

Sekarang bekerja sebagai ASN di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mamberamo Tengah.