

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPTD PENDIDIKAN DISTRIK SENTANI KABUPATEN JAYAPURA

Yuliati Kala'Padang

*Pengajar Pada Program Studi Administrasi Negara
Universitas YAPIS Papua*

Abstrak

Penelitian dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Uptd Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura. Dengan Metode penelitian Sesuai dengan tujuan penelitian ini bersifat deskriptif dan metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk pengolahan data dilakukan dengan system table frekuensi dan analisis persentase, dengan menggunakan dua sumber pengumpulan data, yaitu data primer melalui quisioner dan wawancara serta data sekunder melalui studi kepustakaan, selanjutnya teknik pengolahan data kualitatif tersebut dilakukan dengan 3 langkah yaitu reduksi data, display data dan pengambilan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor UPTD, Pendidikan Distrik Sentani sudah terlaksana namun belum maksimal. Dari indicator factor kemampuan dan indikator factor motivasi yang di teliti dalam variable kinerja, yang perlu mendapat perhatian dari indicator factor kemampuan adalah sub indicator pengambilan keputusan. Sedangkan indicator dari factor motivasi yang perlu mendapat perhatian adalah sub indicator keinginan, tanggung jawab dan pengembangan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan melalui kegiatan-kegiatan organisasi, diperlukan kinerja yang tinggi dari setiap anggota organisasi. Kinerja yang tinggi diperlukan, sebab dengan meningkatnya kinerja organisasi akan banyak memperoleh manfaat, dimana suatu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan secara efisien dan efektif sehingga apa yang menjadi sasaran organisasi dapat direalisasikan. Namun jika kinerja menurun maka akan mempengaruhi prestasi kerja dan kemudian keinginan untuk mencapai tujuan akan semakin kabur.

Bahkan jika dalam organisasi mengalami kendala, maka anggota organisasi yang memiliki kinerja rendah akan mudah menyerah pada keadaan daripada harus bekerja keras untuk mengalami kesulitan tersebut. Hal ini tentunya berlainan bilamana anggota organisasi mempunyai kinerja yang tinggi mereka akan berusaha menggunakan potensi, pengetahuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi untuk mencari solusi terbaik sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Namun tidak disangkal bahwa kinerja setiap pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam melaksanakan tugas dan motivasi dari setiap pegawai untuk bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, juga motivasi yang diberikan organisasi

baik dalam berbagai jenis insentif, penghargaan dan keikutsertaan pegawai dalam pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Beranjak dari uraian tersebut diatas pada dasarnya memperlihatkan bahwa ada banyak factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas.

Demikian juga kinerja pegawai yang ada dikantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kemampuan pegawai dan motivasi dari setiap pegawai, agar dapat menunjang pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien terutama dalam hal pemberian pelayanan terhadap masyarakat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis menarik suatu pertanyaan yaitu : Factor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini, adalah untuk mengetahui Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura. Adapun Kegunaan dari penelitian ini adalah : 1). Kegunaan Akademik, Diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan keilmuan khususnya masalah kinerja; 2). Kegunaan praktis, Diharapkan dapat memberikan

sumbangan pemikiran berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada wilayah atau objek yang dijadikan pusat perhatian dalam penelitian ini.

II. KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja atau prestasi itu sendiri sebenarnya pengalih bahasan dari kata Inggris "performance" yang artinya prestasi atau pelaksanaan tugas. Kamus besar Bahasa Indonesia memberikan tiga arti kata bagi kinerja yaitu : sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Negara (2000:134) mengartikan kinerja sebagai penampilan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara Ruky (2000:89), mengartikan kinerja sebagai penampilan hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dengan penuh rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan.

2. Manajemen Kinerja

Tekanan terhadap organisasi sektor publik, khususnya organisasi Pemerintahan baik pusat maupun daerah serta perusahaan milik pemerintah dan organisasi sektor publik lainnya untuk memperbaiki kinerjanya mendorong dibangunnya sistem manajemen organisasi sektor publik yang berbasis kinerja (performance based management). Fokus manajemen berbasis kinerja adalah pengukuran kinerja organisasi sektor publik yang berorientasi pada pengukuran outcome (hasil), bukan lagi sekedar pengukuran input atau output saja.

Manajemen berbasis kinerja merupakan suatu pendekatan sistematis untuk memperbaiki kinerja melalui proses berkelanjutan dalam penetapan sasaran-sasaran kinerja strategik, mengukur kinerja, mengumpulkan, menganalisa, menelaah dan melaporkan data kinerja serta menggunakan data tersebut untuk memacu perbaikan kinerja.

Manajemen kinerja adalah proses yang sistematis, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap-tahap yang terencana dengan baik. Proses perbaikan kinerja bukan merupakan kerja jangka pendek, melainkan merupakan proses evolutif yang berjangka panjang yang meliputi kegiatan penetapan sasaran kinerja strategik, pengukuran kinerja, pengumpulan data kinerja dan pelaporan kinerja.

Dalam manajemen berbasis kinerja, yang menjadi fokus perhatian manajemen adalah hasil (outcome). Untuk organisasi pemerintah misalnya,

seringkali pemerintah membuat berbagai program pengentasan kemiskinan, ukuran keberhasilan program tersebut bukan banyaknya kegiatan seminar tentang kemiskinan yang telah dilakukan atau dana yang telah dikucurkan, namun hasil program itu apakah benar-benar mampu menurunkan angka kemiskinan, berapa besar kontribusi program tersebut dalam menurunkan tingkat kemiskinan.

3. Perencanaan Kinerja

Awal dari suatu siklus manajemen kinerja adalah perencanaan kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat atau unit-unit kerja di bawahnya.

Dalam wacana organisasi publik (pemerintah), kinerja aparatur yang profesional dan handal merupakan konteks yang semakin urgen. Hal ini sejalan pula dengan yang di kemukakan oleh Osborne dan Gaebler dalam Sedarmayanti (2000:66), yang dalam butir ketujuh, yang menekankan pada enterprising government : earning rather than spending " pemerintah wirausaha : menghasilkan ketimbang membelanjakan"

4. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja di susun berdasarkan pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi Wibowo (2007:41). Kinerja suatu organisasi, tim atau individu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya prestasi tinggi.

Kinerja merupakan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi Wibowo (2007:42).

5. Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama oleh semua unit yang ada dalam organisasi, selanjutnya dilakukan implementasi kinerja. Implementasi kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung

untuk mencapai hasil kerja, namun hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategi, manajemen sumber daya manusia, konteks organisasi, pengembangan organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerjasama **Wibowo (2007 : 29)**.

a. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai

Pernyataan tentang maksud atau *statement of purpose* mendefinisikan bagaimana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat *outcome-oriented* atau berorientasi pada manfaat daripada sekadar mission statement atau pernyataan tentang misi.

b. Manajemen strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategis mengandung pokok pikiran dalam garis besar tentang apa dan bagaimana tujuan yang hendak dicapai organisasi dimasa depan. Dengan manajemen strategis, dirumuskan berbagai variable yang harus dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Guess menyarankan praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui : harmonisasi criteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, system formal dalam mengomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya ketrampilan dan kemampuan, menggunakan survey sikap secara regular, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun, staf mendapatkan informasi tentang kinerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal bila memungkinkan, kebijakan keamanan kerja, menggunakan elemen merit dalam pengupahan staf **Amstrong dan Baron, (1998:17)**.

d. Konteks Organisasi

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal. Sementara itu, rencana dan tindakan manajerial serta struktur juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal sebelum memberikan pengaruh pada kinerja organisasi.

e. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi berkepentingan dengan perencanaan dan implementasi program

yang dirancang untuk memperbaiki efektifitas yang dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan.

f. Desain kerja

Desain kerja merupakan spesifikasi dari isi, metode, dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memuaskan persyaratan teknologis dan organisasional seperti halnya persyaratan social dan pribadi pemegang kerja. Desain kerja bagi pemegang kerja dimaksudkan untuk : (1) memperinci konteks pekerjaan, harapan akan peran, dan hubungan dalam organisasi; (2) memenuhi persyaratan organisasi atas produktifitas, efisiensi operasional dan kualitas produk dan jasa; (3) memuaskan kebutuhan individual atas kepentingan, tantangan, dan penyelesaian suatu pekerjaan.

g. Fungsionalisasi

Bagaimana suatu organisasi berfungsi merupakan factor kontekstual yang secara langsung memengaruhi proses desain dan operasi manajemen kinerja. Terdapat tiga macam masalah fungsional yang dapat mempengaruhi manajemen kinerja, yaitu sebagai berikut.

a) Dalam hal organisasi dapat beroperasi secara global, operasi organisasi dapat dilakukan secara sentralistis dengan cara mengontrol hasil yang dicapai, termasuk manajemen kinerja. Sebaliknya dapat terjadi, kantor pusat hanya mengurus rencana bisnis dan prestasi, dan selebihnya diserahkan kepada kantor cabang.

b) Organisasi dalam suatu Negara dapat memindahkan kewenangan ke tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, pada unit bisnis atau bagian.

c) Struktur organisasi bersinggungan dengan kinerja karena kerangka kerja untuk mendapatkan segala sesuatunya dikerjakan.

h. Budaya

Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Filosofi dan desain tidak terelakkan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya manajemen. Nilai-nilai dinyatakan sebagai keyakinan tentang apa yang baik bagi organisasi dan perilaku seperti apa yang diinginkan. Norma-norma adalah aturan tidak tertulis yang mendefinisikan harapan atas perilaku, seperti bagaimana manajer memperlakukan bawahan dan bagaimana bawahan berhubungan dengan manajer. Norma mengatur bagaimana manajemen kinerja bekerja, sedangkan gaya manajemen menjelaskan bagaimana manajer berperilaku dan menjalankan kekuatan dan kekuasaannya.

Gaya manajemen yang berifat *command and control* menghasilkan gaya manajemen kinerja yang berorientasi pada tugas. Sementara itu, gaya manajemen yang bersifat *non directive partisipative* mendukung pendekatan *partnership* atau kemitraan pada manajemen kinerja dengan penekanan pada pelibatan, perberdayaan, dan kepemilikan.

6. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana kerja yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Menurut Wibowo (2007;320) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan telah terpenuhi;
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya ; dan
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

7. Evaluasi Kinerja

Suatu proses kerja apabila selesai dilaksanakan akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kinerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.

Newstrom dan Davis dalam Wibowo (2007;352) mengatakan bahwa evaluasi kinerja adalah sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja pegawai, membagi informasi dengan mereka dan mencari cara memperbaiki kinerjanya. Selanjutnya menurut **Baron** dalam **Wibowo** (2007;352) mengemukakan bahwa evaluasi adalah sebagai

proses mengevaluasi pegawai ada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

8. Perbaikan Kinerja

Kinerja individu, tim atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti apa yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan, dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat di capai dengan lebih baik lagi.

Namun perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti yang diharapkan. Perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan, karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih baik.

Pada hakikatnya, perbaikan kinerja merupakan proses transformasi kondisi kinerja saat ini menuju pada keadaan atau kondisi kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Perbaikan kinerja baru dapat dilakukan setelah diketahui kondisi kinerja saat ini, seperti apa kondisi kinerja yang diharapkan di masa yang akan datang. Apabila terdapat kesenjangan kinerja, dilakukan analisis tentang apa yang menjadi masalahnya dan mengapa hal tersebut terjadi. Selanjutnya mencari solusi dan kemampuan yang diperlukan untuk mengatasinya, menentukan siapa yang terlibat didalam perbaikan kinerja dan akhirnya menentukan tindak lanjut yang harus dilakukan.

9. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Suyadi dalam Sedarmayanti (1995:295). Menurut Anwar (2005:67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

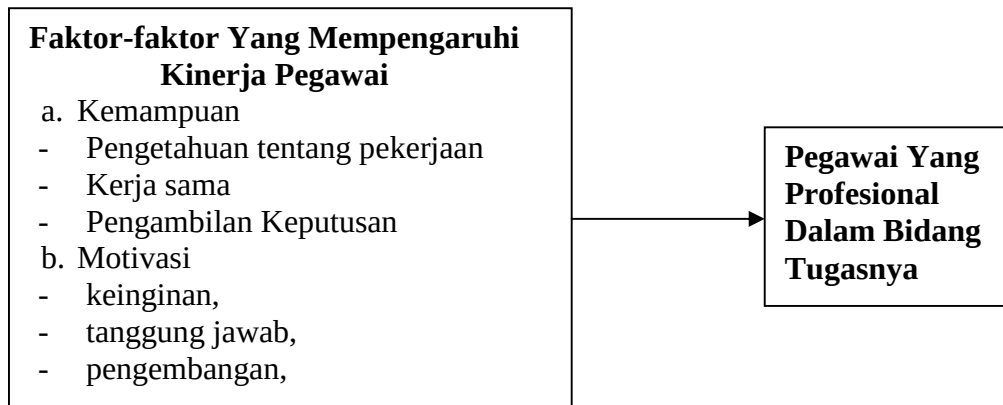
B. Variabel dan Indikator Penelitian

Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable tunggal yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani

3.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



III. METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Dasar Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Dimana penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu frekuensi adanya hubungan tertentu antara satu gejala dengan gejala lainnya dalam masyarakat Koentjaningrat (1979:42).

Penelitian ini berusaha memberikan gambaran umum mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura

Dasar penelitian adalah survei yaitu mengadakan penyelidikan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan yang faktual tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura

Kabupaten Jayapura dengan indicator yang mengacu pada teori **Anwar** (2005:67-68) antara lain Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi. Kedua indicator ini mempunyai sub indicator yaitu :

1. Faktor Kemampuan dengan sub indicator yang mengacu pada teori **Siswanto** (2003:236), tentang kemampuan yang dibatasi pada aspek antara lain "Pengetahuan tentang pekerjaan, Kerja sama dan Pengambilan Keputusan
2. Faktor Motivasi dengan sub indicator yang mengacu pada teori **Siswanto** (2003:269), tentang unsur-unsur penggerak motivasi yang dibatasi pada aspek antara lain keinginan, tanggung jawab dan pengembangan

B. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut **Sugiyono** dalam **Pabundu** (2006:27) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulan. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura yang jumlah pegawainya adalah 21 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut **Kracjie** dalam **Umar** (2004 :185) bahwa jika jumlah populasi 100 lebih keatas maka dapat diambil sampai 10% atau 15 % tetapi jika kurang dari 100 orang jumlah populasinya maka responden dapat diambil secara keseluruhan. Dari

pedoman diatas maka sampel yang diambil adalah kurang dari 100, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampelnya berjumlah 21 orang.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan mencatat secara sistematis terhadap gejala atau fenomena.

Kuisisioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan untuk melakukan pilihan atas

sejumlah alternatif jawaban yang diberikan oleh peneliti kepada responden, dimana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebaiknya mengarah pada permasalahan yang menjadi fokus kajian dan tujuan dalam penelitian yang dilakukan tersebut.

F. Teknik Analisa Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini bersifat deskriptif dan metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk pengolahan data dilakukan dengan system table frekuensi dan analisis persentase, **Singarimbun dan Efendi** (1995:272). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Nilai} = \text{Bobot} \times \text{Frekuensi}$$

$$\text{Rata-Rata Skor} = \frac{\sum \text{Nilai}}{n}$$

$$\text{Rata-Rata Persen} = \frac{\text{Rata-Rata Skor}}{\text{Banyaknya Klasifikasi Jawaban}} \times 100$$

Kemudian untuk mengukur indikator dalam **Sugiono** (2003 : 107), digunakan analisis dengan mempergunakan skala likert. Untuk memudahkan pertanyaan analisis, maka pertanyaan (angket) yang diajukan kepada responden diberi gradasi dari sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik, atau bentuk gradasi lain sesuai dengan pertanyaan

angket yang diajukan. Gradasi jawaban yang positif dengan pilihan sangat baik diberi skor 4, secara berurutan sampai ke jawaban dengan kategori negative diberi nilai terendah 1. Klasifikasi sebutan dengan kategori sebagai berikut :

1. Sangat Baik	: Rata-Rata Skor	: 3,26 - 4,00
	: Rata-Rata Skor	: 81,50% - 100%
2. Baik	: Rata-Rata Skor	: 2,76 - 3,25
	: Rata-Rata Skor	: 69,00% - 81,49%
3. Kurang Baik	: Rata-Rata Skor	: 2,26 - 2,75
	: Rata-Rata Skor	: 56,50% - 68,99%
4. Tidak Baik	: Rata-Rata Skor	: 1,75 - 2,25
	: Rata-Rata Skor	: 43,75% - 56,49%

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis dan Interpretasi Data

Pada bagian ini penulis akan membahas beberapa komponen utama yang dijadikan sebagai masalah utama yang akan peneliti bahas, hal-hal yang berhubungan dengan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura

Bahwa permasalahan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura. seperti dimaksud pada bab-bab sebelumnya telah menyajikan sedikit informasi yang membantu penulis untuk membahas dan menganalisis pada bab ini, sebagai berikut:

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Berdasarkan teori tersebut ada beberapa indikator yang ditetapkan dalam variabel factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam indikator kemampuan ini akan di lihat beberapa sub indikator yaitu : pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), Kerjasama (*cooperation*), Pengambilan Keputusan (*judgement*).

a. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan seorang pegawai dalam mengetahui dan memahami tugas-tugas pokoknya. Untuk mengetahui apakah

pegawai memahami akan tugas-tugasnya selaku aparat Pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura dapat di lihat pada table di bawah ini :

Tabel. 4.6

Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Akan Pekerjaannya

Kategori	Frekuensi	Nilai	%	Rata-Rata		Klasifikasi
				Skor	%	
Sangat Baik	7	28	33,33	1,33		
Baik	10	30	47,62	1,42		
Kurang Baik	4	8	19,05	0,38		
Tidak Baik	0	0	0	0		
Jumlah	21	66	100 %	3,13	78,25	Baik

Olahan Data Primer 2012

Dari data tersebut menunjukkan bahwa 19,05% responden mengatakan pengetahuan akan pekerjaan pegawai berada kategori kurang baik; 47,62% responden mengatakan baik, dan 33,33% responden mengatakan bahwa pengetahuan akan pekerjaan pegawai berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan pegawai akan pekerjaannya berada pada rata-rata 78,25% dan masuk ke klasifikasi "baik".

b. Kerjasama

Kerjasama yang dimaksudkan adalah kemampuan seorang pegawai bekerjasama dengan pegawai yang lainnya dalam pelaksanaan tugas. Untuk mengetahui apakah ada kemampuan dari setiap pegawai untuk bekerjasama dengan baik dalam mengemban tugas-tugasnya dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bekerjasama Dalam Melaksanakan Tugas

Kategori	Frekuensi	Nilai	%	Rata-Rata		Klasifikasi
				Skor	%	
Sangat Baik	3	12	14,28%	0,57		
Baik	12	36	57,14%	1,71		
Kurang Baik	6	12	28,57%	0,57		
Tidak Baik	0	0	0	0		
Jumlah	21	60	100 %	2,85	71,25	Baik

Olahan Data Primer 2012

Dari data tersebut menunjukkan bahwa 28,75% responden mengatakan kerjasama pegawai dalam melaksanakan tugas berada kategori kurang baik; 57,14% responden mengatakan baik, dan 14,28% responden mengatakan bahwa kemampuan pegawai bekerjasama dalam melaksanakan tugas berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan pegawai akan pekerjaannya

berada pada rata-rata 71,25% dan masuk ke klasifikasi "baik".

c. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok. Untuk mengetahui apakah pegawai mampu mengambil tindakan yang diperlukan dalam mengemban tugas-tugasnya, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Mengambil Keputusan Dalam Pelaksanaan Tugas

Kategori	Frekuensi	Nilai	%	Rata-Rata		Klasifikasi
				Skor	%	
Sangat Baik	1	4	04,76	0,19		
Baik	9	27	42,86	1,28		
Kurang Baik	11	22	52,38	1,04		
Tidak Baik	0	0	0	0		
Jumlah	21	53	100 %	2,51	62,75	Kurang Baik

Olahan Data Primer 2012

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil bahwa 53,38% mengatakan kemampuan mengambil keputusan dalam pelaksanaan tugas berada pada kategori kurang baik, 42,86 % mengatakan berada pada kategori baik, dan 0,19% responden mengatakan kemampuan dalam mengambil keputusan berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan berada pada rata-rata 62,75% dan masuk ke klasifikasi “kurang baik”.

2. Faktor Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang

agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam indicator factor motivasi ada tiga sub indicator yang akan di lihat yaitu : keinginan, tanggung jawab dan pengembangan.

a. Keinginan

Keinginan adalah kemampuan pegawai dalam menunjukkan motivasi/ keinginannya untuk mengembangkan dirinya dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk mengetahui apakah ada keinginan dari setiap pegawai mengembangkan dirinya, dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel.4.9

Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Mengembangkan Diri Dalam Pelaksanaan Tugas

Kategori	Frekuensi	Nilai	%	Rata-Rata		Klasifikasi
				Skor	%	
Sangat Baik	3	12	14,29	0,57		
Baik	6	18	28,57	0,85		
Kurang Baik	12	24	57,14	1,14		
Tidak baik	0	0	0	0		
Jumlah	21	54	100 %	2,56	64,00	Kurang Baik

Olahan Data Primer 2012

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil bahwa 57,15% mengatakan keinginan untuk mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas berada pada kategori kurang baik, 28,57 % mengatakan berada pada kategori baik, dan 14,29% responden mengatakan keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa tingkat keinginan pegawai untuk mengembangkan

diri berada pada rata-rata 64,00 dan masuk ke klasifikasi “kurang baik”.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan atau kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, dengan baik. Untuk mengetahui apakah ada tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Nilai	%	Rata-Rata		Klasifikasi
				Skor	%	
Sangat Baik	5	20	23,81	0,95		
Baik	8	24	38,09	1,14		
Kurang Baik	6	12	28,57	0,57		
Tidak Baik	2	2	09,52	0,09		
Jumlah	21	58	100 %	2,75	68,75	Kurang Baik

Olahan Data Primer 2012

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil bahwa 09,52% mengatakan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori tidak baik, 28,57 % mengatakan berada pada kategori kurang baik, 38,09% responden mengatakan baik dan 23,81% responden mengatakan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa tingkat keinginan pegawai untuk

mengembangkan diri berada pada rata-rata 68,75 dan masuk ke klasifikasi “kurang baik”.

c. Pengembangan

Pengembangan adalah upaya peningkatan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Untuk mengetahui apakah Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani mampu atau ada upaya dalam pengembangan pegawainya, dapat di lihat pada table di bawah ini :

Tabel.4.11
Tanggapan Responden Tentang Upaya Pengembangan Pegawai
Dalam Pelaksanaan Tugas

Kategori	Frekuensi	Nilai	%	Rata-Rata		Klasifikasi
				Skor	%	
Sangat Mampu	4	16	19,05	0,76		
Mampu	7	21	33,33	1		
Kurang Mampu	8	16	38,09	0,76		
Tidak Mampu	2	2	09,52	0,09		
Jumlah	21	55	100 %	2,61	65,25	Kurang Baik

Olahan Data Primer 2012

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil bahwa 09,52% mengatakan upaya pengembangan pegawai berada pada kategori tidak baik, 38,09% mengatakan berada pada kategori kurang baik, 33,33% responden mengatakan baik dan 19,05% responden mengatakan upaya pengembangan pegawai berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa tingkat keinginan pegawai untuk mengembangkan diri berada pada rata-rata 65,25 dan masuk ke klasifikasi “kurang baik”

B. Pembahasan

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura

a. Faktor Kemampuan

Indikator penelitian yang pertama adalah berhubungan dengan sejauhmana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Untuk indikator ini akan dibahas beberapa sub indikator yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama dan pengambilan keputusan.

1. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pada sub indikator yang pertama yang berkenaan dengan kemampuan seorang pegawai dalam mengetahui dan memahami tugas-tugas pokoknya, dari hasil olah data berada pada kategori “baik”.Kemampuan seorang pegawai dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang pegawai lakukan. Pentingnya memahami akan pekerjaan karena jika pekerjaan tidak dipahami maka akan menimbulkan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

2. Kerjasama

Semangat kerja sama adalah suatu upaya dari pegawai untuk memotivasi dirinya agar lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya dengan menjalin hubungan-hubungan yang baik antar sesama pegawai Pada sub indikator yang kedua yang berkenaan dengan kemampuan seorang pegawai bekerjasama dengan pegawai yang lainnya dalam pelaksanaan tugas., dari hasil olah data berada pada kategori “Baik”. Kerja sama merupakan suatu bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pelaksanaan tugas suatu organisasi. Kerjasama akan terwujud

jika ada sikap dari setiap pegawai untuk menjalin hubungan-hubungan yang baik dalam pelaksanaan tugas. Menurut hasil pegamatan penulis, masih ada pegawai tidak bisa menjalin suatu kerjasama yang baik dalam pelaksanaan tugas-tugasnya karena biasanya muncul sikap keegoan dari setiap pegawai.

3. Pengambilan keputusan

Pada sub indikator yang ketiga yang berkenaan dengan kemampuan seorang pegawai untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok., dari hasil olah data berada pada kategori “kurang baik”.

Pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang tidak mudah. Mengambil keputusan berarti ada sesuatu yang harus kita kerjakan. Terkait dengan pengambilan keputusan jika sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, maka siapapun bisa melakukannya. Namun kembali ke teori bahwa dalam suatu organisasi yang memiliki kewenangan mengambil suatu keputusan adalah pimpinan.

b. Faktor Motivasi

Indikator penelitian yang kedua adalah berhubungan dengan dorongan dari setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Dalam indicator motivasi ini akan di bahas beberapa sub indicator yaitu keinginan, tanggung jawab dan pengembangan.

1. Keinginan

Pada sub indicator yang pertama dari factor motivasi, yang berhubungan dengan kemampuan/ keinginan pegawai untuk mengembangkan dirinya dalam pelaksanaan tugasnya, dari hasil olah data berada pada kategori “kurang baik”. Keinginan untuk mengembangkan diri merupakan suatu motivasi yang muncul ketika pegawai merasa bahwa hal tersebut sangat dibutuhkan oleh mereka dalam menunjang tugas-tugasnya.

2. Tanggung Jawab

Pada sub indicator yang kedua dari factor motivasi, yang berhubungan dengan kemampuan atau kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, dari hasil olah data berada pada kategori “kurang baik”. Berdasarkan hasil olah

data tersebut di atas maka penulis menarik suatu kesimpulan bahwa pada umumnya pegawai kurang ada tanggung jawab/ kesanggupan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya karena terkadang mengalami kendala-kendala karena masih kurangnya SDM pegawai. Untuk itu perlu adanya perhatian pemerintah, supaya SDM pegawai pada UPTD Pendidikan Distrik Sentani bisa ditingkatkan lagi dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan atau memberikan ijin belajar untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

3. Pengembangan

Pada sub indikator yang ketiga dari factor motivasi, yang berhubungan dengan kemampuan pegawai pada UPTD Pendidikan Distrik Sentani, dalam mengupayakan pengembangan pegawai yang dilaksanakan Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani, dari hasil olah data di dapat berada pada kategori “kurang baik”.

Upaya pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sangat di butuhkan oleh setiap instansi pemerintah maupun swasta. Dengan semakin banyaknya pegawai atau karyawan swasta yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dapat dipastikan bahwa betapa pentingnya pendidikan menunjang karir dan pekerjaan mereka.

V. PENUTUP

Dari hasil pembahasan yang telah penulis kemukakan dapat ditarik kesimpulan berhubungan dengan “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura, berdasarkan uraian dari variable yang dibatasi dengan indikator-indikator yang peneliti tentukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor UPTD, Pendidikan Distrik Sentani sudah terlaksana namun belum maksimal. Dari indicator factor kemampuan dan indikator factor motivasi yang di teliti dalam variable kinerja, yang perlu mendapat perhatian dari

indicator factor kemampuan adalah sub indicator pengambilan keputusan. Sedangkan indicator dari factor motivasi yang perlu mendapat perhatian adalah sub indikator keinginan, tanggung jawab dan pengembangan.

B. Saran – Saran

1. Bagi Kepala Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani agar lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja para bawahannya dalam pelaksanaan tugas.
2. Kepada para pegawai yang ada pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani, sebaiknya lebih meningkatkan efektifitas dalam bekerja, agar menjadi pegawai yang berpotensi, professional, dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2000
- Anwar Prabu Mangkunrgara. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama . Jakarta 2005
- H.B. Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. 2003
- Husain Umar. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. SUNK Printing, Jakarta, 2004.
- Koentjaraninggrat. *Metode Penelitian Masyarakat*. Gramedia. Jakarta. 1979.
- Malayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. 2001
- Mangku Negara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung 2000
- Sulistiyani, 2003. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Jakarta, 2000
- Tika Pabundu H.Moh. MM. *Metodologi Riset Bisnis*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung