

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI/SETDAKAB ACEH BARAT

T Muhammad Deri, Lilis Marlina

Universitas Teuku Umar

Email : tmuhammadderi01@gmail.com lilismarlina@utu.ac.id

Received : 24 Agustus 2022

Revised : 25 Agustus 2022

Accepted : 16 September 2022

ABSTRAK

This study aims to determine what factors influence the performance of employees at the office of the regent/setdakab of Aceh Barat. The progress and development of the office of the regent/setdakab of Aceh Barat is determined by the ability of the agency in carrying out its duties and functions in accordance with the vision, mission and goals of the organization. In that case, the office of the regent/setdakab of Aceh Barat in managing its duties and functions requires the ability to utilize all resources. One of the important elements of resources is human resources (HR). from this fact, the office of the regent/setdakab of west aceh must pay attention to how to improve employee performance. In conducting this research the researcher used quantitative methods. population of 103 people with accidental sampling method. The linear regression analysis tool uses multiples. The F test can be concluded that the discipline factor, work environment, coordination and welfare have a significant effect on the performance of the regent/setdakab office employees of Aceh Barat. on performance. While the Discipline Factor partially in this study did not significantly affect the performance of the regent's office/setdakab in Aceh Barat.

Keywords: Discipline, work environment, coordination, welfare and performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Menurut Afandi (2018:83) kinerja dapat di definisikan suatu hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dengan dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dengan upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal tidak untuk melanggar hukum dan tidak bertentangan yang berkaitan dengan etika dan moral. Sedangkan menurut Simajuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat capaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu.

Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu tugas pekerjaan itu ditentukan oleh Sumber Daya yang efektif karena Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam kegiatan organisasi. Organisasi merupakan suatu perkumpulan orang berkerja secara terpimpin guna mencapai tujuan tertentu.pentingnya memperhatikan kinerja pegawai sebab kinerja adalah suatu

hal yang menjadi penentu dalam mencapai kinerja instansi, sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik.

Peran kinerja pegawai dalam hal mencapai tujuan organisasi itu memiliki peranan yang sangat penting dengan kinerja yang tinggi dari pegawai maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ada di suatu organisasi. Namun pada penataannya kinerja pegawai ditempat peneliti melakukan penelitian belumlah sesuai harapan yang di inginkan oleh instansi dari sisi penerimaan belum sesuai dengan apa yang ditargetkan di RKA pada bulan januari s.d juni 2021 yang telah ditargetkan masih belum tercapai.

Menurut Saridawati (2018) berdasarkan Tuntutan masyarakat dalam dunia kerja akan adanya yang namanya peningkatan efektifitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin kuat. Dalam hal ini Masyarakat berperan sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan pembangunan diharapkan dapat berperan aktif.

Peneliti melakukan prariset di pegawai di Kantor Bupati/Setdakab Aceh Barat melalui wawancara dan pengamatan yang terlihat bahwa di kantor tersebut mengalami penurunan kinerja dalam budaya disiplin contohnya kehadiran para pegawai yang tidak sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Fenomena-fenomena tentang rendahnya kinerja pegawai di Kantor Bupati/Setdakab Aceh Barat berdasarkan pada Survey awal yang peneliti amati di sebabkan oleh absen yang manual disana belum terdapat yang namanya absen finger.

Salah satu fenomena yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan survey yang dilakukan diperoleh bahwasanya kinerja pegawai yang ada di Kantor Bupati/Setdakab Aceh Barat masih memiliki kualitas kinerja yang sangat rendah yang ditandai dengan lunturnya kedisiplinan pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) untuk memperoleh hasil kinerja yang di harapkan, setiap organisasi perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumberdaya yang terlibat didalamnya. Dengan adanya disiplin setiap tahap dari pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan maksimal sehingga kinerja yang optimal dapat dicapai hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain disiplin ialah lingkungan kerja. Aji (2015) Lingkungan dapat mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak secara langsung mempengaruhi produktifitas instansi.

Selain Lingkungan kerja, Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu Koordinasi. Menurut Beni Utoro (2012) koordinasi dalam kinerja pegawai itu merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas suatu pekerjaan yang bertujuan untuk menghindari penyimpangan baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan tersebut dilakukan. dan dengan maksud memperbaiki kesalahan penyimpangan yang mungkin akan terjadi sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan dapat sesuai dengan rencana yang ada dan hingga pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

Selanjutnya selain Koordinasi kinerja faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu Kesejahteraan Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kesejahteraan.

Tita Komala, (2020) Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah

kesejahteraan yang merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung. Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Bupati/setdakab Aceh Barat.

Adapun kontribusi dalam penelitian ini, penelitian ini sangat bermanfaat dari sisi pengembangan referensi yang berkaitan dengan teori kinerja. Manfaat bagi instansi untuk dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bupati/Setdakab Aceh Barat.

Metode

A. Kinerja

Pawirosumarto et al., (2017) mengemukakan bahwa Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka kepada organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Dengan demikian kinerja akan menurun jika salah satu faktor berkurang atau tidak ada. Selanjutnya Pradhan dan Jena (2017) mengemukakan tiga dimensi dalam pengukuran kinerja pegawai yaitu : kinerja tugas, meliputi pengetahuan atau prinsip teknis yang diperlukan untuk memastikan kinerja pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk menangani banyak tugas; kinerja adaptif kemampuan pegawai untuk secara efisien menangani kondisi kerja yang tidak stabil, pegawai dapat menyesuaikan perilaku interpersonalnya sedemikian rupa mengubah keadaan agar berhasil bekerja dengan berbagai rekan dan bawahan, menciptakan tempat kerja yang lebih baik; kinerja kontekstual, semangat tim, menjunjung tinggi antusiasme di tempat kerja, bekerja sama dengan orang lain pada saat dibutuhkan, berbagi sumber daya dan informasi penting untuk pengembangan organisasi, mematuhi aturan dan peraturan yang ditentukan, dan mendukung keputusan organisasi untuk perubahan yang lebih baik. Kinerja pekerjaan individu harus didefinisikan seperti hal-hal yang sebenarnya dilakukan orang, tindakan yang mereka ambil, yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Seseorang harus mengidentifikasi tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan yang tidak, terlepas dari apakah tindakan tersebut ada dalam deskripsi pekerjaan tertulis. Bagi mereka yang relevan, tingkat kemahiran individu dalam melaksanakannya harus diskalakan (Campbell dan Wiernik, 2015). Selanjutnya Hery (2019) dan Bakotić (2016) menyebutkan bahwa pelaksanaan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun eksternal. Selanjutnya penelitian Klein dan Francisco (2012) mengemukakan empat karakter yang dapat digunakan pimpinan dalam mengevaluasi kinerja yaitu : fokus kepemimpinan, keterlibatan karyawan, praktik sesuai dengan prosedur, rumah tangga yang sangat baik.

B. Kedisiplinan

Kedisiplin kerja sangatlah penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan Visi Misi Instansi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu Instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik itu mencerminkan suatu besarnya tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran penting karena semakin banyak disiplin Pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi suatu Instansi mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019:193) “kedisiplinan merupakan suatu hal kesadaran dan kemauan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) menyatakan “disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat berguna dalam mendidik karyawan dalam mematuhi berbagai peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada Instansi tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kemauan, ketersediaan dan kerelaan seseorang guna untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak dalam menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara Individu maupun perorangan adalah guna membina tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan gubahan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan suatu tugas yang dapat mempengaruhi tugas itu sendiri, Lingkungan kerja sengaja didesain dengan sedemikian rupa dengan maksud agar dapat terciptanya suatu hubungan kerja yang pekerja dengan lingkungannya. Menurut Sedamaryanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar yang dimana seseorang itu berkerja, metode kerjanya hingga pengaturan kerjanya yang baik sebagai perindividu maupun berkelompok. Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang berada pada sekitar para pegawai sehingga dapat mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Effendy & Fitria (2019:50) menyatakan lingkungan kerja adalah sebuah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

D. Koordinasi

Begum dan Momen (2019) menyatakan bahwa definisi koordinasi bagian penyalarsan yang bertujuan dari unit, peran, tanggung jawab, dan dengan maksud untuk menyesuaikan tindakan dan keputusan suatu instansi guna mencapai sebuah tujuan bersama yang ditargetkan. Koordinasi

adalah masalah utama untuk keefektifan instansi mana pun ini sangat di penting dalam semua tahap kebijakan publik atau aktivitas dalam sebuah instansi. Alaloul et al (2016) juga berpendapat bahwa koordinasi merupakan suatu proses yang mengurus ketergantungan di antara kegiatan dan menghubungkan bersama-sama bagian yang berbeda untuk menyelesaikan serangkaian tugas bersama. Koordinasi adalah sebuah proses yang berulang untuk membangun kepercayaan secara bertahap, memahami dan menjalin suatu hubungan kerja, menyiapkan semua elemen agar pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sejak pertama kali. Selanjutnya tujuan dari proses koordinasi adalah maksud mengurangi kelambatan informasi melalui sinkronisasi dan integrasi kegiatan dan tanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan paling efektif dalam mencapai suatu tujuan yang telah dilaksanakan. Proses koordinasi mengacu pada kegiatan yang mengatur urutan dan waktu pekerjaan yang saling bergantung, seperti mengatur pekerjaan, menugaskan pekerjaan kepada anggota tim, dan menjelaskan aturan dan prosedur standar. Proses koordinasi membutuhkan komunikasi anggota tim untuk mengartikulasikan rencana, menetapkan tanggung jawab, mendiskusikan tenggat waktu, dan mencari informasi untuk melakukan tugas-tugas umum (Han et al., 2017). Selanjutnya Tellioglu (2010) mengemukakan dampak utama terkait kegiatan koordinasi yaitu : adanya saling ketergantungan antara tugas, definisi sukses, dan mekanisme koordinasi. Agar terciptanya koordinasi yang efektif diperlukan komunikasi dan hubungan kerja. Dimana koordinasi mengacu pada pembentukan saluran komunikasi antara orang-orang yang melaksanakan pekerjaan yang berbeda. Koordinasi melalui proses komunikasi, interaksi sosial dan hubungan kerja, karyawan dapat mengekspresikan emosi kekecewaan atau kepuasan satu sama lain dan dengan manajemen mereka, sehingga hal ini menunjukkan pula bahwa pada kenyataannya terdapat hubungan keterkaitan antara koordinasi dengan kepuasan kerja.

E. Kesejahteraan

Salim, (2017: 12) mendefinisikan bahwa pegawai ataupun karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam instansi maupun organisasi, dimana tenaga kerja yang baik dan yang memenuhi standar kualifikasi hanya akan dapat diperoleh melalui rekrutmen yang baik. Jadi kesejahteraan karyawan bisa dikatakan balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

Menurut (Suharsaputra(2010) bahwa yang dimaksud dengan kinerja mengacu kepada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: "Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik".

Subardjono (2017) Kesejahteraan pegawai dalam suatu instansi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai visi, misi dan tujuan. Kesejahteraan pegawai yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, Kepuasan Kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan Pegawai adalah Kesejahteraan pegawai adalah balas pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak

sangat membantu memotivasi pegawai dalam membantu meningkatkan kinerjanya dengan Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerja meningkat.

Penelitian ini didukung oleh peneliti Penelitian R.Sasti vidia febrianti.S, 2017. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(persero) Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E.,M.Si.2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Tricopla, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tricopla, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Tricopla.

Penelitian Agus Alatas, 2017,pengaruh fungsi koordinasi terhadap kinerja karyawan pada cv. jaya sempurna belintang oku timur

Suatu organisasi yang belum menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan, dapat disebabkan kurangnya koordinasi dari pimpinan terhadap staff, yang kurangnya kerjasama yang baik antara anggota unit organisasi dan staf dalam organisasi, kurang lancarnya komunikasi antara pimpinan dan staf. Berdasarkan hasil dari, maka dapat mengambil beberapa kesimpulan bahwa Korelasi antara fungsi koordinasi terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Sempurna Belintang OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat,

Variabel bebas dipenelitian ini terdiri 4 Variabel Kedisiplinan (X1),Lingkungan kerja(X2),Koordinasi(X3),Kesejahteraan(X4) sedangkan Variabel terikatnya yaitu kinerja (Y).Pengumpulan data untuk keperluan analisis ini dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden sebanyak 40 orang pegawai kantor bupati/setdakab aceh barat yang juga menjadi sampel dipenelitian ini.Metode analisis data penelitian ini secara kualitatif dan kuantitatif

Hasil Dan Pembahasan

Dari 40 orang pegawai kantor bupati/setdakab aceh barat.berdasarkan hasil pengamatan adalah berjumlah 22 orang responden atau sebesar 55% adalah laki-laki dan berjumlah 18 Orang responden atau sebesar 45% perempuan.jumlah responden yang berpendidikan Sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) berjumlah 5 orang responden atau sebesar 12,5%,Diploma berjumlah 0 orang responden atau sebesar 0%, S-1 berjumlah 31 orang responden atau sebesar 82,5% dan S-2 berjumlah 4 orang responden atau sebesar 5%. Jumlah responden yang masa

kerja 5-13 tahun berjumlah 30 orang responden atau sebesar 75%, masa kerja 14-22 tahun

Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Laki-Laki	22	55%
b. Perempuan	18	45%
Total	40	100%

Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah Responden	Presentasi
a. SLTA	5	12,5%
b. Diploma	0	0%
c. S-1	31	82,5%
d. S-2	4	5%
Total	40	

Masa Kerja

Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
5-13 Tahun	30	75%
14-22 Tahun	8	20%
23-31 Tahun	2	5%
Total	40	100%

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi

Variabel	Hasil
kedisiplinan	98%
Lingkungan kerja	
Koordinasi	
kesejahteraan	
Variabel lain	2%

Nilai koefisien determinasi (R ²)
0,19881%.

Tabel 1
Analisis Of Variance Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor bupati/setdakab aceh barat.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	329.813	4	82.453	232.868	.000 ^b

Residual	1.062	3	.354	
Total	330.875	7		

berjumlah 8 orang responden atau sebesar 20 % dan masa kerja 23-31 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 5%. Hasil analisis data menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari faktor kedisiplinan, lingkungan kerja, koordinasi dan kesejahteraan terhadap naik turunnya atau variasi variabel kinerja adalah sebesar 98% sedangkan sebesar 2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,19881%.

Sumber : Hasil Analisis Data, 2022

Tabel 2
Analisis Uji t, Terhadap Kinerja pegawai pada kantor bupati/setdakab aceh barat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-30.121	4.860		-6.198	.008
1 Kedisiplinan (X1)	.325	.207	.130	1.574	.213
Lingkungan kerja (X2)	1.497	.172	.673	8.717	.003
Koordinasi (X3)	.348	.100	.212	3.469	.040
Kesejahteraan (X4)	.341	.097	.269	3.519	.039

Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: Hasil Analisis Data, 2022

Dari hasil analisis uji simultan (Uji F) pada tabel di atas, diketahui nilai hitung sebesar 232.868 dengan signifikansi 000. Jadi nilai F hitung > nilai F tabel, yaitu $232.868 > 2,23$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini faktor Kedisiplinan, Lingkungan kerja, Koordinasi dan kesejahteraan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai kantor bupati/setdakab aceh barat.

Dari hasil Analisis uji parsial (Uji t) pada tabel 2 secara parsial faktor Kedisiplinan memiliki nilai t hitung sebesar 1.574 dimana lebih kecil dari t tabel α 0,05, yaitu $1.574 < 1,690$, secara parsial faktor Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8.717 dimana lebih besar dari tabel α 0,05, yaitu $8.717 > 1,690$, secara parsial faktor Koordinasi memiliki nilai t hitung sebesar 3.469 dimana lebih besar dari tabel α 0,05, yaitu $3.469 > 1,690$, secara parsial faktor Kesejahteraan memiliki nilai t hitung sebesar 3.519 dimana lebih besar dari tabel α 0,05, yaitu $3.519 > 1,690$. Dari hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, koordinasi dan kesejahteraan secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja. Sedangkan faktor kedisiplinan secara parsial dalam penelitian ini tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja

pegawai kantor bupati/setdakab aceh barat.

Pembahasan

Berdasarkan Perbedaan pada jumlah jenis kelamin diharapkan akan terjadi hubungan kerja antara laki-laki dan perempuan. Ini menunjukkan bahwa jenis kelamin para responden dalam guna membentuk suatu kinerja yang berkualitas dan dibutuhkan tenaga perempuan sebagai penunjuk jalan dilapangan. terlihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) masih dapat ditingkatkan. maksudnya adalah jika responden bisa ditingkatkan melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dengan meningkatkan jenjang pendidikan diharapkan pula terjadi peningkatan tentang pengetahuan, keterampilan serta skill yang berkaitan. jika hal itu terjadi tentu saja akan langsung berdampak dalam kemampuan responden untuk meningkatkan kinerjanya. dalam mencapai semua ini pastinya tidak terlepas dari motivasi dan kesempatan yang diberikan oleh setdakab aceh barat kepada seluruh pegawai yang berkeja di kantor tersebut. jika dilihat dari masa kerja secara umum masa kerja responden sudah matang. karena sebanyak 30 responden telah memiliki masa kerja 5-13 tahun, 8 responden memiliki masa kerja 14-22 tahun serta 2 responden memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden cukup berpengalaman dalam melaksanakan setiap tugasnya sehingga diharapkan para pegawai tersebut memiliki kualitas kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dalam peningkatan kinerja pegawai setdakab aceh barat pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai. akan tetapi ada faktor lain dalam berperan penting yang tidak kalah dengan faktor pendidikan yaitu masa kerja pegawai merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Berdasarkan oleh kenyataan ini diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika seseorang memiliki masa kerja yang cukup maka seseorang tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya lebih cepat, lebih baik serta lebih akurat. selain itu dalam melaksanakan pekerjaan orang yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup, lebih dipercaya dan tidak perlu memerlukan bimbingan serta pengawasan secara berlebihan. Oleh karena itu diharapkan pegawai setdakab aceh barat dapat memiliki kemampuan dan motivasi yang baik sehingga kinerja dapat selalu meningkat.

Nilai F tabel 0,05 (4) (3) adalah sebesar 2,23 (supranto, 1998:369), sedangkan nilai F hitung sebesar 232.868 (Anova pada hasil olah data SPSS). Jadi nilai F hitung > nilai F tabel, yaitu $232.868 > 2,23$, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini faktor kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Koordinasi dan Kesejahteraan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai setdakab aceh barat. kondisi ini didukung oleh kondisi para responden sekarang. kinerja pegawai yang sudah ada cukup membantu terciptanya kesetiaan pegawai terhadap instansi yang tentunya ditunjang dengan kompensasi yang memadai.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan pada penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan sebagai berikut: Dari hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa faktor Kedisiplinan, Lingkungan kerja, Koordinasi dan kesejahteraan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai setdakab aceh barat. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, koordinasi dan kesejahteraan berpengaruh nyata terhadap kinerja. Sedangkan Faktor kedisiplinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai setdakab aceh barat.

Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh faktor kedisiplinan, Lingkungan kerja, Koordinasi dan kesejahteraan terhadap naik turunnya atau variasi variabel kinerja adalah sebesar 198,81% sedangkan sebesar 21,60% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1.] A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini 2015, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt perusahaan gas negara (persero) tbk sbu distribusi wilayah i jakarta jurnal ilmiah produ manajemen universitas pamulang vol.3 no 1
- [2.] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [3.] Alaloul, W. S., Liew, M. S., & Zawawi, N. A. W. A. (2016). Identification of coordination factors affecting building projects performance. *Alexandria Engineering Journal*, 55(3), 2689–2698.
- [4.] Alsayed, A. K., Motaghi, M. H., & Osman, I. B. (2012). The relationship between communication satisfaction and performance indicators in Palestinian governmental organization. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(11), 1–9.
- [5.] Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., M.Si., 2017. *engaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.*
- [6.] Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 118–130.
- [7.] Begum, M. M., & Momen, M. N. (2019). Coordination and Effective Governance. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1–6.
- [8.] Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior (Vol. 2)*.
- [9.] Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- [10.] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- [11.] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- [12.] Han, S. J., Lee, Y., Beyerlein, M., Kolb, J., & Kolb, J. (2017). The role of coordination, goal commitment, and Knowledge Sharing on Perceived Team Performance.
- [13.] Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [14.] Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.

- [15.] Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- [16.] R.Sasti vidia febrianti.S, (2017) Analisis Pengaruh Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PEelabuhan Indonesia IV(Persero) Unit Terminal Petikemasti,kemakassar,Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar
- [17.] Salim, A. (2017). Proses Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Kencana di Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15-28.
- [18.] Subardjono. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur.” *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 15(1):1–9.
- [19.] Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama.
- [20.] Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [21.] Tellioglu, H. (2010). Coordination of work: Towards a typology. *ACM International Conference Proceeding Series*, 471, 311–316.
- [22.] Tita Komala,(2020) Pengaruh Kesejahteraan Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, Skripsi IAIN Purwokerto