

Factors Affecting Employee Performance At The Office Of The Education and Culture Office Of South Bengkulu Regency

Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan

Dahlia Putri utami ¹⁾; Neri Susanti ²⁾; Rina Trisna Yanti ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

^{2,3)} Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ dahliaputri0325@gmail.com ;

How to Cite :

utami, P.D, Susanti, N, Yanti, T.R., (2024). Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 1(1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ema>

ARTICLE HISTORY

Received [07 Mei 2024]

Revised [07 Juni 2024]

Accepted [14 Juni 2024]

KEYWORDS

of Work Quality, Work of
Quantity, Responsibility,
and Cooperation

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu Selatan Penelitian ini dilakukan pada Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu Selatan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu Selatan, sedangkan sampel penelitian ini adalah Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu Selatan yang berjumlah 85 orang. Hal ini berarti bahan sampel menggunakan metode kuantitatif. Dengan teknik analisis data uji penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Kualitas Kerja (X1) , Kuantitas Kerja (X2) , Tanggung Jawab (X3) dan Kerja Sama (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil regresi linier berganda didapat persamaan sebagai berikut : $Y = 1.582 + 0.212 X_1 + 0.249X_2 + 0.229 (X_3) + 0.282 (X_4)$. koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,785$ atau sekitar (78.50%) melalui uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) dalam penelitian ini dengan menggunakan uji f dan uji t, Kualitas Kerja (X1) , Kuantitas Kerja (X2) , Tanggung Jawab (X3) dan Kerja Sama (X4)= 0.000, itu berarti nilai $f_{sig} < 0.05$ menunjukkan secara bersama-sama dan Mempunyai Faktor – faktor yang signifikan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the factors that influence employee performance at the education and culture office of South Bengkulu district. This research was conducted on employees of the education and culture office of South Bengkulu district. The population of this research is employees of the education and culture service of South Bengkulu district, while the sample of this research is employees of the education and culture service of South Bengkulu district, totaling 85 people. This means that the sample material uses quantitative methods. Using research test data analysis techniques, the research results can be concluded that respondents' perceptions of Work Quality (X1), Work Quantity (X2), Responsibility (X3) and Cooperation (X4) influence Employee Performance (Y) with multiple linear regression results The following equation is obtained: $Y = 1.582 + 0.212 X_1 + 0.249X_2 + 0.229 (X_3) + 0.282 (X_4)$. The coefficient of determination is $R^2 = 0.785$ or around (78.50%)

through hypothesis testing jointly (simultaneously) and individually (partially) in this research using the f test and t test, Quality of Work (X1), Quantity of Work (X2), Responsibility (X3) and Cooperation (X4) = 0.000, that means the fsig value < 0.05 shows that together they have significant factors..

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi kantor dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan Kantor Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya pegawai - pegawai yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun Kantor Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, kantor harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola kantor seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut silalahi (2021.295) adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang - orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi , dan terkait dengan nilai- nilai standar tertentu atau ukuran kantor yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi kantor untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup kantor tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh kantor tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas kantor secara keseluruhan akan meningkat sehingga kantor akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu Kantor

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut

mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2018:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Silalahi (2021:298) Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang – orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan terkait dengan nilai- nilai standar tertentu atau ukuran kantor yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

Pengertian kinerja pegawai dari berbagai ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Penilaian Kinerja

Menurut Yahyuni (2018: 233) menyimpulkan bahwa Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan / atau masa lalu relative standar kerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan pegawai umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Menurut Setiobudi (2017: 187.) Penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan. Menurut Kasmir (2017: 167) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012:56) karakteristik adalah suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari beberapa variabel seperti penekanan peran (konflik dan ketidakjelasan peran) serta (karakteristik tugas dan pengalaman kerja yang meliputi variabel seperti sikap kepemimpinan (inisiatif dari organisasi dan pertimbangan dari pimpinan) serta struktur organisasi (formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik (Jaya, 2020:238). Dan Menurut Robbins (2002:134) menyebutkan kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Menurut Robbins (2002:129), tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. dan Menurut Johnson (2014, h. 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk- makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan

membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval penelitian, adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut :

$$x = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan

X = angka rata-rata

N = jumlah skor

$\sum x$ = nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan rentang interval penelitian tersebut. Dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I = interval

R = range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K = jumlah kategori

= Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala hingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian.

Uji Validitas

Menurut sugiyono (2013:131) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,30 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment sebagai berikut :

r = Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

t = Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila thitung > ttabel , berarti data tersebut signifikan dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila thitung ≤ ttabel , berarti data tersebut tidak signifikan dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation > 0,30 (Priyatno, 2012 :138).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010: 3) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurantetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisienreliabilitas. Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengukuran koefisien alpha dari Cronbach. Semakin mendekati koefisien 1 alphasemakin variabel semakin tinggi konsistensi

jawaban skor dari tiap indikator. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 dipertimbangkan kurang baik, dan sebaliknya jika di atas 0,60 sangat baik (Sekaran, 2006: 182). Uji reliabilitas dilakukan terhadap skor jawaban atas kuesioner yang diberikan terhadap responden dengan menggunakan program SPSS.

Uji Asumsi Klasik Normalitas (Sunnyoto, 2009)

Bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Faktor-faktor Kinerja Pegawai antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Kualitas Kerja (X1), kuantitas kerja (X2), pelaksanaan tugas (X3) dan kerja sama (X4) Terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008 : 173):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
a = Koefisien regresi (konstanta)
b = Koefisien regresi Disiplin Kerja

X1= kualitas kerja

X2= kuantitas kerja

X3= pelaksanaan tugas

X4= kerja sama

e = Standar error / variabel pengganggu

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang hampir mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen, artinya semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2013: 260).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika R² mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika R² mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t-test)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2013:250) menggunakan rumus:

$$t = R^2$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = koefisien korelasi Pearson

r^2 = koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan $dk = n - 2$, kriteria sebagai berikut:

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Jika hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak, maka berarti variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Tetapi apabila H_0 diterima, maka berarti variabel-variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Dalam pengujian hipotesis ini, penulis menggunakan uji signifikan atau uji parameter r , maksudnya untuk menguji tingkat signifikansi maka harus dilakukan pengujian parameter r .

Uji Simultan (F-test)

Adapun untuk menguji hipotesis secara keseluruhan (simultan) digunakan Uji F :

Keterangan :

F_h = Pengujian signifikansi koefisien regresi berganda

R = Koefisien regresi berganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu Kualitas (X1), Kuantitas (X2), Tanggung Jawab (X3) dan Kerja Sama (X4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,050$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari data yang didapat dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan Jl. Affan Bacsin, Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Ringkasan hasil uji validitas variabel kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan kinerja pegawai. (VI).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Total Pearson Correlation	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.801	Valid
	2	0.510	Valid
	3	0.655	Valid
	4	0.543	Valid
	5	0.355	Valid

Kualitas Kerja (X1)	1	0.788	Valid
	2	0.698	Valid
	3	0.786	Valid
	4	0.749	Valid
	5	0.636	Valid
Kuantitas Kerja (X2)	1	0.738	Valid
	2	0.636	Valid
	3	0.692	Valid
	4	0.583	Valid
	5	0.655	Valid
Tanggung Jawab (X3)	1	0.720	Valid
	2	0.619	Valid
	3	0.770	Valid
	4	0.566	Valid
	5	0.525	Valid
Kerja Sama (X4)	1	0.694	Valid
	2	0.582	Valid
	3	0.551	Valid
	4	0.738	Valid
	5	0.569	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 1 di atas bahwa indikator mengukur variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 sehingga semua indikator tersebut valid.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas dari data yang di dapat dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan Jl. Affan Baccin, Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.(Lampiran VII).

Table 2. Uji Reabilitas

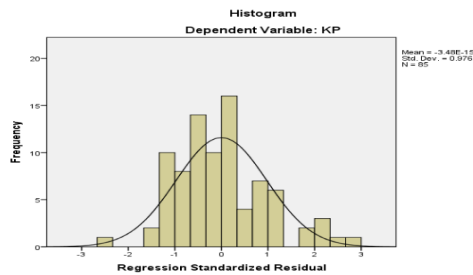
Variable	Nilai Cronbach Alpa	Cut OF Value	Jumlah pernyataan	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,749	0,60	5	Reliabel
Kualitas Kerja	0,788	0,60	5	Reliabel
Kuantintas Kerja	0,764	0,60	5	Reliabel
Tanggung Jawab	0,754	0,60	5	Reliabel
Kerja Sama	0,722	0,60	5	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa semua varibel memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat di simpulkan bahwa penelitian ini reabile.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pada tabel test of normality dengan menggunakan kolmogorov-smirnov nilai sig > 0,05, bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal. (Lampiran VIII).

Gambar 1. Histogram Normalitas

Sumber : Data diolah 2024

Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab Dan Kerja Sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini.(Lampiran IX).

Table 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.582	1.131		1.399	.166
Kualitas	.212	.041	.361	5.171	.000
Kuantitas	.249	.045	.345	5.571	.000
tanggungjawab	.229	.039	.306	5.887	.000
Kerjasama	.282	.058	.378	4.819	.000

Sumber : Data diolah 2024

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.582 + 0.212 (X1) + 0.249(X2) + 0.229 (X3) + 0.282 (X4)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 1.582 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kualitas Kerja (), Kuantitas Kerja (), Tanggung Jawab (), dan Kerja sama () terhadap Kinerja Pegawai (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Pegawai akan tetap yaitu 1.582 apabila variabel Kualitas Kerja (), Kuantitas Kerja(), Tanggung Jawab () dan Kerja Sama () sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi , sebesar 0.212 mempunyai makna jika nilai variabel Kualitas Kerja () naik satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.212 dengan asumsi variabel Kuantitas Kerja () , Tanggung Jawab () , Kerja Sama () dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi , sebesar 0.249 mempunyai makna jika nilai variabel Kuantitas Kerja () naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.249 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja () , Tanggung Jawab () , Kerja Sama () dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi , sebesar 0.229 mempunyai makna jika nilai variabel Tanggung Jawab () naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.229 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja () , Kuantitas Kerja () , Kerja Sama () dianggap tetap.

- Koefisien Regresi , sebesar 0.282 mempunyai makna jika nilai variabel Kerja Sama () naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.282 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja (), Kuantitas Kerja (), tanggung Jawab () dianggap tetap.
- Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Kinerja Pegawai (Y) adalah Variabel Kualitas Kerja (X1) adalah sebesar 0.212 ,Variabel Kuantitas Kerja (X2) adalah sebesar 0.249, Variable Tanggung Jawab (X3) adalah sebesar 0,229 dan Varibale Kerja Sama (X4) adalah sebesar 0,282.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan Faktor-faktor variabel bebas Kualitas Kerja (), Kuntitas Kerja (),Tanggung Jawab dan Kerja Sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut. (Lampiran X).

Table 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.774	1.141

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted () diperoleh nilai sebesar 0.785 (Sugiyono, 2013). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kualitas Kerja (X1) , Kuantitas Kerja (X2), Tanggung Jawab (X3) dan Kerja Sama (X4) terhadap variabel Kinerja Pegawai memberikan sumbangan sebesar 0.785 atau 78,50 % terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan sedangkan sisanya sebesar 0.215 atau 21,50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (t-test)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.(Lampiran XI).

Table 5. Uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.582	1.131		1.399	.166		
Kualitas	.212	.041	.361	5.171	.000	.550	1.818
Kuantitas	.249	.045	.345	5.571	.000	.702	1.425
Tanggung jawab	.229	.039	.306	5.887	.000	.997	1.003
Kerja sama	.282	.058	.378	4.819	.000	.437	2.286

Sumber : Data diolah 2024

Uji Simultan (F-test)

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut.(Lampiran XI).

Table 6. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.652	4	95.163	73.109	.000 ^b
	Residual	104.133	80	1.302		
	Total	484.785	84			

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh sebesar 73.109 dengan nilai sebesar 1.9886 yaitu ($73.109 > 1.9886$) dan ($\text{sig} = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diterima artinya secara simultan variabel Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab dan Kerja Sama terdapat faktor –faktor yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan.

Pembahasan

Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang statusnya ASN sebagai Abdi negara dan Abdi masyarakat dituntut memiliki kinerja yang baik atas tanggung jawab yang diberikan oleh negara, dan juga dituntut sebagai apratur yang berhasil guna dan berdaya guna. diperlukan peningkatan –peningkatan kinerja pada apratur sipil negara (ASN) untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bukan saja tergantung pada kecerdasan dan keterampilan ASN, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor –faktor Kinerja Pegawai

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan di lihat dari tanggapan responden memiliki penilaian yang positif pada variabel kualitas kerja, hal ini terlihat skor rata-rata yaitu berjumlah 1.556 berdasarkan tanggapan responden yang paling tinggi adaah 325 “dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan” sedangkan tanggapan responden paling rendah adalah 300 “saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian”.

Pengaruh Kuantitas Kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan di lihat dari tanggapan responden memiliki penilaian yang positif pada variabel kuantitas kerja, hal ini terlihat skor rata-rata yaitu berjumlah 1.632 berdasarkan tanggapan responden yang paling tinggi adaah 335 “kuantitas kerja yang saya berikan sudah sesuai dengan kemampuan saya” sedangkan tanggapan responden paling rendah “saya meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan”.

Pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan di lihat dari tanggapan responden memiliki penilaian yang positif pada variabel tanggung jawab, hal ini terlihat skor rata-rata yaitu berjumlah 1.510 berdasarkan tanggapan responden yang paling tinggi adaah 322 “kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan” sedangkan tanggapan responden paling rendah adalah 276 “saya meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan”.

Pengaruh kerja sama terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan di lihat dari tanggapan responden memiliki penilaian yang positif pada variabel kerja sama, hal ini terlihat skor rata-rata yaitu berjumlah 1.581 berdasarkan tanggapan responden yang paling tinggi adaah 328 “saya selalu memahami hubungan tugasnya

dengan bidang lain” sedangkan tanggapan responden paling rendah adalah 299 “saya menerima kesediaan keputusan rekan pegawai yang lain”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 1.582 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kualitas Kerja (), Kuantitas Kerja (), Tanggung Jawab (), dan Kerja sama () terhadap Kinerja Pegawai (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Pegawai akan tetap yaitu 1.582 apabila variabel Kualitas Kerja () , Kuantitas Kerja(), Tanggung Jawab () dan Kerja Sama () sama dengan nol.
2. Kualitas kerja dengan Koefisien Regresi , sebesar 0.212 mempunyai makna jika nilai variabel Kualitas Kerja () naik satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.212 dengan asumsi variabel Kuantitas Kerja () , Tanggung Jawab () , Kerja Sama () dianggap tetap.
3. Kuantitas kerja dengan Koefisien Regresi , sebesar 0.249 mempunyai makna jika nilai variabel Kuantitas Kerja () naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.249 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja () , Tanggung Jawab () , Kerja Sama () dianggap tetap.
4. Tanggung jawab dengan Koefisien Regresi , sebesar 0.229 mempunyai makna jika nilai variabel Tanggung Jawab () naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.229 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja () , Kuantitas Kerja () , Kerja Sama () dianggap tetap.
5. Kerja sama dengan Koefisien Regresi , sebesar 0.282 mempunyai makna jika nilai variabel Kerja Sama () naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.282 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja () , Kuantitas Kerja () , tanggung Jawab () dianggap tetap.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini , pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh tentang penelitian yang berjudul “ faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bengkulu selatan “ :

1. Berdasarkan tabel 9 responden memiliki penilaian yang positif pada variabel kualitas kerja, hal ini terlihat dari nilai rata –rata yaitu berjumlah 1.556 .berdasarkan tabel 9 tanggapan responden yang paling rendah adalah 300 disarankan kepada pihak kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu selatan untuk meningkatkan ketelitian kinerja pegawai dilihat dari skor terendah pada faktor kualitas kerja .
2. Berdasarkan tabel 10 responden memiliki penilaian yang positif pada variabel kuantitas kerja, hal ini terlihat dari nilai rata –rata yaitu berjumlah 1.632 berdasarkan tabel 10 tanggapan responden yang paling rendah adalah 312 disarankan kepada pihak kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu selatan untuk tidak membebanin suatu pekerjaan kepada pegawai dilihat dari skor terendah pada faktor kuantitas kerja
3. Berdasarkan tabel 11 responden memiliki penilaian yang positif pada variabel Tanggung Jawab , hal ini terlihat dari nilai rata –rata yaitu sberjumlah 1.510 berdasarkan tabel 11 tanggapan responden yang paling rendah adalah 276 disarankan kepada pihak kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu selatan untuk tidak memberikan petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan dilihat dari skor terendah pada faktor tanggung jawab .
4. Berdasarkan tabel 12 responden memiliki penilaian yang positif pada variabel kerja sama , hal ini terlihat dari nilai rata –rata yaitu berjumlah 1.663 berdasarkan tabel 12 tanggapan responden yang paling rendah adalah 299 disarankan kepada pihak kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu selatan untuk tidak selalu menerima kesediaan keputusan rekan pegawai yang lain dilihat dari skor terendah pada faktor kerja sama.

5. Berdasarkan tabel 8 responden memiliki penilaian yang positif pada variabel kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai rata-rata yaitu berjumlah 1.663 berdasarkan tabel 8 tanggapan responden yang paling rendah adalah 317 disarankan kepada pihak kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bengkulu selatan untuk tidak memberikan fokus pekerjaan pada seorang pegawai dilihat dari skor terendah pada faktor kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2,. Prenhalindo, Jakarta
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Febriana "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam." EQUILIBRIA 8.2 (2021).
- Ghozali,. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Johnson. 2014. Contextual Teaching Learning. Jakarta
- Kusuma et.al. 2020. Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. Jurnal Administrasi Bisnis. 5(1), 237-246