

## FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DI LINGKUNGAN KABUPATEN TUBAN TAHUN 2019

Muhammad Yusuf<sup>1</sup>, Handaru Indrian S Adi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>FKIP, Universitas PGRI Ronggolawe

<sup>1</sup>ucupabubakar@gmail.com, <sup>2</sup>handaru.indriansa89@gmail.com

### ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia yang sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah. Padahal kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik. Salah satunya adalah pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Tuban. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *locus of control*, Orientasi Tujuan, Kompleksitas Tugas dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *locus of control*, Orientasi Tujuan, Kompleksitas Tugas dan Gaya Kepemimpinan. Variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai. Alat analisisnya dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data diuji menggunakan uji regresi regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 22. Dari hasil penelitian diperoleh Pengaruh Locus of control sebesar  $0,011 < 0,05$ , Orientasi tujuan sebesar  $0,047 < 0,05$ . Kompleksitas tugas pegawai sebesar  $0,025 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan pegawai sebesar  $0,036 < 0,05$ . terhadap Kinerja pegawai secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $F_{hitung} 21,787 > F_{tabel} 2,537$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa ada pengaruh locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas pegawai, dan gaya kepemimpinan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

**Kata kunci :** *Locus Of Control; Orientasi Tujuan; Kompleksitas Tugas; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai ;*

### PENDAHULUAN

Berbicara mengenai pegawai pemerintah di Indonesia sering berkisar pada profesionalisme, tingkat kesejahteraan, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten. Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan demikian Kinerja pegawai pemerintah sangat penting sekali, karena bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik.

Kinerja pegawai pemerintah, ada saatnya mengalami peningkatan dan penurunan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, terdapat beberapa upaya yang dapat

dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain *locus of control*, orientasi tujuan, kompleksitas tugas dan gaya kepemimpinan, Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *locus of control*, orientasi tujuan, kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

*locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh [1].

Terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik selain *locus of control*. Salah satunya adalah orientasi tujuan yang terdapat di dalam masing-masing individu. Orientasi tujuan memberikan kerangka mental yang digunakan seseorang

untuk menafsirkan dan menanggapi pencapaian dan kegagalan situasi [2] dan perbedaan individu yang berguna untuk membangun pemahaman terhadap pembelajaran, pelatihan dan hasil kinerja.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparat pemerintah selain locus of control dan orientasi kerja yaitu kompleksitas tugas dan gaya kepemimpinan. karena Belum adanya pembagian tugas dan kewenangan yang jelas antara instansi, menyebabkan suatu kinerja berjalan kurang efektif. Hal ini merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi di lingkungan pemerintahan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan/pegawai [3].

Pemimpin yang berorientasi pada karyawan/pegawai terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Orang-orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut, mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi [4].

## METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya [5]. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas), dan variabel dependen (terikat).

### 1. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel independen penelitian ini adalah *locus of control*, orientasi tujuan, kompleksitas tugas dan gaya kepemimpinan [6].

### 2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen [6]. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Data yang digunakan penelitian ini dari data primer. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar pada sampel

(pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban).

Metode Pengumpulan data primer dari responden dilakukan melalui survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel menggunakan instrumen kuisisioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Untuk menentukan banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian, maka dari jumlah populasi sebanyak 128 Pegawai Dinas Pendidikan kemudian akan dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% [7], maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah 56 Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban (43,75% dari keseluruhan populasi).

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti

Pada penelitian ini data dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Data dikumpulkan dalam penelitian diolah kemudian dianalisis dengan alat statistik sebagai berikut:

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan dalam mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum [8], Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Uji statistik deskriptif tersebut dilakukan dengan program SPSS 22.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Keempat asumsi klasik yang dianalisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan-kemungkinan

terjadinya bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sampel Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah [8]:

- a) Jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* diatas tingka signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan
- b) Jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

#### 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Multikolinearitas bisa dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

- a) Tingkat korelasi > 95%,
- b) Nilai Tolerance < 0,10, atau
- c) Nilai VIF > 10.

Model regresi dikatakan baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen [8].

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang dikatakan baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Scatter Plot*. Dasar analisisnya adalah jika gambar menunjukkan titik-titik yang menandakan komponen-komponen dari variabel-variabel menyebar secara acak pada bidang scatter maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas [8].

#### 6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua / lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-

variabel *locus of control* (X<sub>1</sub>), orientasi tujuan (X<sub>2</sub>), kompleksitas tugas (X<sub>3</sub>), serta gaya kepemimpinan (X<sub>4</sub>) mempengaruhi kinerja pegawai.

Model persamaan regresi berganda yang digunakan menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X <sub>1</sub>	= <i>locus of control</i>
X <sub>2</sub>	= Orientasi Tujuan
X <sub>3</sub>	= Kompleksitas Tugas
X <sub>4</sub>	= Gaya Kepemimpin
B	= Koefisien regresi
e	= error

#### 7. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. *Goodness of fit*-nya terdiri dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik F.

#### 8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Semakin nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 maka variabel Bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel Terikat. Begitu juga sebaliknya, jika nilai R<sup>2</sup> semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

#### 9. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F merupakan uji model yang memberitahukan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi  $f > 0,05$  maka hipotesis d i y a t a k a n diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi  $f \leq 0,05$  maka hipotesis diyatakan ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan keempat variabel independen

tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 10. Uji Statistik t

Pengujian ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen [9]. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan / penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut :

- Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas pegawai, dan gaya kepemimpinan pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Bukti tersebut didukung dengan diperoleh adanya variasi pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 63,1%.

### 1. Pengaruh Locus of control terhadap Kinerja pegawai secara parsial

Hipotesis satu menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara locus of control terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Dari hasil uji t di tabel 1 didapatkan nilai probabilitas locus of control lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,011 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan variabel locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Orientasi tujuan terhadap Kinerja pegawai secara parsial

Hipotesis kedua menunjukkan ada pengaruh yang signifikan orientasi tujuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Dari hasil uji t di tabel 1 didapatkan nilai probabilitas orientasi tujuan lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,047 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan variabel orientasi tujuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kompleksitas tugas pegawai terhadap Kinerja pegawai secara parsial

Hipotesis ketiga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompleksitas tugas pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Dari hasil uji t didapatkan nilai probabilitas kompleksitas tugas pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,025 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan variabel kompleksitas tugas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Gaya kepemimpinan pegawai terhadap Kinerja pegawai secara parsial

Hipotesis keempat menunjukkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Dari hasil uji t didapatkan nilai probabilitas gaya kepemimpinan pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,036 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5. Pengaruh locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas pegawai, dan gaya kepemimpinan pegawai terhadap Kinerja pegawai secara simultan.

Variabel independen dalam penelitian ini yakni locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas pegawai, dan gaya kepemimpinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan, hal ini terlihat dari hasil regresi yang menerangkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $F_{hitung} 21,787 > F_{tabel} 2,537$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa ada pengaruh locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas pegawai, dan gaya kepemimpinan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian dan penjelasan dalam analisis data sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Locus of control mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Hal ini memberi arti bahwa locus of control yang



- baik, ramah, dan cekatan dapat menimbulkan kinerja pegawai.
2. Orientasi tujuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Hal ini memberi arti bahwa pemberian orientasi tujuan dapat menimbulkan kinerja pegawai.
  3. Kompleksitas tugas pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Hal ini memberi arti bahwa letak lokasi/ tempat yang strategis dapat menimbulkan kinerja pegawai.
  4. Gaya kepemimpinan pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Hal ini memberi arti bahwa letak lokasi/ tempat yang strategis dapat menimbulkan kinerja pegawai.
  5. Locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas pegawai, dan gaya kepemimpinan pegawai secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.
- [9] Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gani, A., 2009, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor*, Pustaka Jaya, Jakarta.
- [2] Judge, 2011, *Organizational Behavior*, Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- [3] Handoko, T. H., 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- [4] Thoha, M., 2007, *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali, Jakarta.
- [5] Ferdinand, A. 2010, *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi-2, Badan Penerbit, Jakarta,
- [6] Supomo, B. dan Indriantoro, N., 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- [7] Ruslan, R. 2013. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [8] Ghozali, I., 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.