

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KUALITAS KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN MACORAWALIE KECAMATAN
PANCARIJANG**

Nurul Muhliza. A¹, Andi Astinah Adnan², Ahmad Mannu³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sidereng Rappang

Email Korespondensi: nmuhlizaa15@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine what factors affect the quality of employee performance in the macorawalie village office. The type of research used in this research is a quantitative approach. The population of this study was 87 people. The questionnaire is a data collection technique used with data analysis techniques, namely IBM SPSS Statistics 26. based on the results of variable recapitulation of internal factors and external factors with a percentage of 71.75%% in the good category and variable recapitulation of employee performance quality with a result of 75.2% in the expected good category. In addition, the factors that affect the quality of employee performance in the macorawalie village office, Pancarijang sub-district are "Influential / Significant". From the results of the Anova test, it was found that F was 14.360 with a significant level of 0.000, this shows that the independent variable has a significant effect and the probability is far from above 0.05 individually $t_{count} 3.789 \geq t_{table} 1.663$, meaning that the factors that influence / significant on the quality of employee performance at the Mocarawalie Village Office, Panca Rijang sub-district.

Keywords: Discipline, Job satisfaction, Morale and competence, Leadership style.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor kelurahan macorawalie. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 87 orang. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan teknik analisis data yaitu *IBM SPSS Statistics 26*. berdasarkan hasil rekapitulasi variabel faktor internal dan faktor eksternal dengan hasil presentase 71,75%% berada pada kategori baik dan rekapitulasi variabel Kualitas kinerja pegawai dengan hasil 75,2% berada kategori baik yang diharapkan. Selain itu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor kelurahan macorawalie kecamatan pancarijang "Berpengaruh/Signifikan". Dari hasil uji Anova di dapatkan F sebesar 14,360 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 hal ini menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan dan probabilitas jauh dari di atas 0,05 secara persial $t_{hitung} 3,789 \geq t_{tabel} 1,663$ artinya Faktor-Faktor yang berpengaruh/signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Kelurahan Mocarawalie kecamatan panca rijang.

Kata kunci: Disiplin, Kepuasan kerja, Semangat kerja dan kompetensi, Gaya kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Kinerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam bekerja. Manajemen dapat mengukur kinerja pegawai berdasarkan kinerja masing-masing pegawai (Yunianto & Waruwu, 2017). Peningkatan kualitas pegawai di Kantor Kelurahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai di semua tingkatan. Semakin tinggi kualitas pegawai maka kinerja yang diharapkan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kualitas pegawai maka kemungkinan besar kinerjanya akan semakin rendah. yang harus dipenuhi (Fauza & Wismantoro, 2014). Kemudian dari observasi yang dilakukan penulis juga ditemukan gejala- gejala lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



antara lain:

- a. terlihat masih ada pegawai yang kurang akan kesadarannya terhadap kedisiplinan
- b. Adanya pungutan biaya administrasi dalam pembuatan surat pengantar kelakuan baik yang seharusnya tidak dipungut biaya tapi dalam pelaksanaannya mereka harus membayar.
- c. Penempatan kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individu seseorang pegawai dalam organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Eko Budiyanto & Mochklas, 2020). Tulisan ini akan menjawab bagaimana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor kelurahan Macorawalie Kecamatan Pancarijang

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk memberikan deskripsi atas data yang dikumpulkan dalam penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara generalisasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan melalui teknik pengukuran yang cermat tentang variabel tertentu, dan yang menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan, kesimpulan yang tidak tergantung pada waktu dan konteks situasi, dan jenis data yang dikumpulkan, terutama Data Kuantitatif. Penelitian kuantitatif banyak digunakan, terutama di bidang ilmiah, untuk mengembangkan teori. Penggunaan pengukuran dengan analisis statis dalam studi menyiratkan bahwa studi ini menggunakan metode kuantitatif (Arsyam & M. Yusuf Tahir, 2021).

Metode ini digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel pengambilan sampel yang umumnya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif adalah teknik statistik yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini penulis menganalisis dua variabel yaitu variabel X yang merupakan variabel bebas atau independen yang terdiri dari faktor-faktor. Variabel Y disebut variabel terikat atau dependen yaitu kualitas kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, kuesioner.

PEMBAHASAN

Indikator Faktor-faktor

- a. Faktor Internal

Tabel 1: Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Prosedur Kerja yang Berlaku

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Persentase (%) (F/N) 100
Sangat baik	5	13	65	14,9%
Baik	4	30	120	35,5%
Kurang baik	3	17	51	19,5%
Tidak baik	2	16	32	18,4%
Sangat tidak baik	1	11	11	12,6%
Total		87	279	100

Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 279 : 87 = 3,2$

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Indexed:



$$\begin{aligned} \text{Rata-rata persentase} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100 \\ &= \frac{3,2}{5} \times 100 = 64 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pegawai melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang berlaku 64% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 2: Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mengikuti Kegiatan yang Dilakukan dalam Komunitas Secara Umum

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%) (F/N) 100
	X	F	(X.F)	
Sangat baik	5	20	100	23,0 %
Baik	4	38	152	43,7%
Kurang baik	3	13	39	14,9%
Tidak baik	2	10	20	11,5%
Sangat tidak baik	1	6	6	6,9%
Total		87	317	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 317 : 87 = 3,6$				
$\begin{aligned} \text{Rata-rata persentase} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100 \\ &= \frac{3,6}{5} \times 100 = 72 \% \end{aligned}$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pegawai mengikuti kegiatan yang dilakukan dalam komunitas secara umum 72% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 3: Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kemampuan Seseorang Pegawai dalam Bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%) (F/N) 100
	X	F	(X.F)	
Sangat baik	5	13	65	14,9%
Baik	4	35	140	40,2%
Kurang baik	3	19	57	21,8%
Tidak baik	2	7	14	8,0%
Sangat tidak baik	1	13	13	14,9%
Total		87	289	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 289 : 87 = 3,3$				
$\begin{aligned} \text{Rata-rata persentase} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100 \\ &= \frac{3,3}{5} \times 100 = 66 \% \end{aligned}$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan seseorang pegawai dalam bekerja 66% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 4: Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Hasil Kerja Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Dengan Prosedur Yang Mudah Dipahami

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	15	75	17,2%
Baik	4	40	160	46,0%
Kurang baik	3	20	60	23,0%
Tidak baik	2	5	10	5,7%
Sangat tidak baik	1	7	7	8,0%
Total		87	312	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 312 : 87 = 3,6$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,6}{5} \times 100 = 72\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan prosedur yang mudah dipahami 72% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 5: Tanggapan responden mengenai tingkat dedikasi pegawai dalam Melakukan Suatu pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	8	40	9,2%
Baik	4	31	124	35,6%
Kurang baik	3	21	63	24,1%
Tidak baik	2	17	34	19,5%
Sangat tidak baik	1	10	10	11,5%
Total		87	271	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 271 : 87 = 3,1$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,1}{5} \times 100 = 62\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan prosedur yang mudah dipahami 72% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 6: Tanggapan responden mengenai tingkat motivasi Pegawai Dalam menjalankan pekerjaanya

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	38	190	43,7 %
Baik	4	29	116	33,3%
Kurang baik	3	9	27	10,3%
Tidak baik	2	8	16	9,2%

Sangat tidak baik	1	3	3	3,4%
Total		87	326	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 326 : 87 = 4,0$				
$\text{Rata-rata persentase} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ $= \frac{4,0}{5} \times 100 = 80\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaanya 80% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 7: Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampun Melaksanakan Pekerjaan Yang Dilandasi Oleh Sikap Kerja

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	12	60	13,8%
Baik	4	38	152	43,7%
Kurang baik	3	20	60	23,0%
Tidak baik	2	8	16	9,2%
Sangat tidak baik	1	9	9	10,3%
Total		87	297	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 344 : 87 = 3,4$				
$\text{Rata-rata persentase} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ $= \frac{3,4}{5} \times 100 = 68 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pegawai mampun melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh sikap kerja 68% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 8: Tanggapan responden mengenai perilaku pegawai Dalam Berinteraksi dengan Rekan Kerja

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	22	110	25,3%
Baik	4	37	148	42,5%
Kurang baik	3	16	48	18,4%
Tidak baik	2	8	16	9,2%
Sangat tidak baik	1	4	4	4,6%
Total		87	326	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 326 : 87 = 3,7$				
$\text{Rata-rata persentase} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ $= \frac{3,7}{5} \times 100 = 74\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa perilaku pegawai Dalam Berinteraksi dengan Rekan Kerja 74% Dikategorikan Sangat Baik.

b. Faktor Ekernal

Tabel 9: Tanggapan responden mengenai pemimpin dapat mengerakan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Persentase (%) (F/N) 100
Sangat baik	5	11	55	12,6%
Baik	4	26	104	29,9%
Kurang baik	3	31	93	35,6%
Tidak baik	2	12	48	13,8%
Sangat tidak baik	1	7	7	8,0%
Total		87	307	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 307 : 87 = 3,5$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,5}{5} \times 100 = 70\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pemimpin dapat mengerakan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi 70% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 10: Tanggapan responden mengenai seberapa efektif pemimpin dapat membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Presentase (%) (F/N) 100
Sangat Baik	5	14	70	16,9%
Baik	4	42	168	48,3%
Kurang baik	3	16	48	18,4%
Tidak baik	2	9	18	10,3%
Sangat tidak baik	1	6	6	6,9%
Total		87	310	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 310 : 87 = 3,7$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,7}{5} \times 100 = 74\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas seberapa efektif pemimpin dapat membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai 74% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 11: Tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada pegawai

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Persentase (%) (F/N) 100
Sangat baik	5	18	90	20,7%
Baik	4	33	132	37,9%
Kurang baik	3	20	60	23,0%

Tidak baik	2	8	16	9,2%
Sangat tidak baik	1	8	8	9,2%
Total		87	306	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 306 : 87 = 3,5$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,5}{5} \times 100 = 70\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bawah pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada pegawai 70% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 12: Tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan Komunikasi yang efektif kepada pegawai

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Persentase (%) (F/N) 100
Sangat baik	5	35	175	40,2%
Baik	4	32	128	36,8%
Kurang baik	3	9	27	10,3%
Tidak baik	2	8	8	9,2%
Sangat tidak baik	1	3	3	3,4%
Total		87	349	100%
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 349 : 87 = 4,0$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,0}{5} \times 100 = 80\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bawah pemimpin memberikan Komunikasi yang efektif kepada pegawai 80% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 13: Tanggapan responden mengenai Kondisin lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Persentase (%) (F/N) 100
Sangat baik	5	8	40	9,2%
Baik	4	39	156	44,8%
Kurang baik	3	20	60	23,0%
Tidak baik	2	11	22	12,6%
Sangat tidak baik	1	9	9	10,3%
Total		87	287	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 287 : 87 = 3,3$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,3}{5} \times 100 = 66\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bawah Kondisin lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai 66% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 14: Tanggapan responden mengenai tingkat kebisingan Lingkungan kerja pegawai

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	22	110	25,3%
Baik	4	37	148	42,5%
Kurang baik	3	16	48	18,4%
Tidak baik	2	8	16	9,2%
Sangat tidak baik	1	4	4	4,6%
Total		87	326	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 326 : 87 = 3,7$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,7}{5} \times 100 = 74\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kebisingan Lingkungan kerja pegawai 74% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 15: Tanggapan responden mengenai hubungan antara atasan Dengan Bawahan berjalan dengan baik

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	31	155	35,6%
Baik	4	33	132	37,9%
Kurang baik	3	16	48	18,4%
Tidak baik	2	2	4	2,3%
Sangat tidak baik	1	5	5	5,7%
Total		87	344	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 344 : 87 = 3,9$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,9}{5} \times 100 = 78\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara atasan Dengan Bawahan berjalan dengan baik 78% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 16: Tanggapan responden mengenai kompensasi pegawai diterima sebanding dengan kontribusi kinerja pegawai

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	19	95	21,8%
Baik	4	52	208	59,5%
Kurang baik	3	5	15	5,7%
Tidak baik	2	10	20	11,5%
Sangat tidak baik	1	1	1	1,1%
Total		87	339	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 339 : 87 = 3,9$				

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata persentase} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100 \\ &= \frac{3,9}{5} \times 100 = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa kompensasi pegawai diterima sebanding dengan kontribusi kinerja pegawai 78% Dikategorikan Sangat Baik.

2. Indikator Kualitas Kinerja Pegawai

Tabel 17: Tanggapan responden mengenai kemampuan seorang pegawai mempertahankan aktivitas

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Persentase (%) (F/N) 100
Sangat baik	5	26	130	29,9%
Baik	4	30	120	34,5%
Kurang baik	3	10	30	11,5%
Tidak baik	2	12	24	13,8%
Sangat tidak baik	1	9	9	10,3%
Total		87	314	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 314 : 87 = 3,6$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{3,6}{5} \times 100 = 72\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa kemampuan seorang pegawai mempertahankan aktivitas 72% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 18: Tanggapan responden mengenai pegawai mampu mencapai standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya

Jawaban Responden	Bobot X	Frekuensi F	Skor (X.F)	Persentase (%) (F/N) 100
Sangat baik	5	24	120	27,6%
Baik	4	37	148	42,5%
Kurang baik	3	11	33	12,6%
Tidak baik	2	9	18	10,3%
Sangat tidak baik	1	6	6	6,9%
Total		87	325	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 325 : 87 = 3,7$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{3,7}{5} \times 100 = 74\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pegawai mampu mencapai standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya 74% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 19: Tanggapan responden mengenai tingkat keterampilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu di tetapkan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	23	115	26,4%
Baik	4	35	140	40,2%
Kurang baik	3	16	48	18,4%
Tidak baik	2	10	20	11,5%
Sangat tidak baik	1	3	3	3,4%
Total		87	326	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 326 : 87 = 3,7$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,7}{5} \times 100 = 74\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat keterampilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu di tetapkan 74% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 20: Tanggapan responden mengenai seberapa efektif pegawai dalam mencapai target kinerja yang diharapkan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	30	150	34,5%
Baik	4	39	156	44,8%
Kurang baik	3	8	24	9,2%
Tidak baik	2	8	16	9,2%
Sangat tidak baik	1	2	2	2,3%
Total		87	346	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 346 : 87 = 3,9$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{3,9}{5} \times 100 = 78\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa seberapa efektif pegawai dalam mencapai target kinerja yang diharapkan 78% Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 21: Tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N) 100
Sangat baik	5	22	110	25,3%
Baik	4	40	160	46,0%
Kurang baik	3	11	33	12,6%
Tidak baik	2	12	24	13,8%
Sangat tidak baik	1	2	2	2,3%
Total		87	329	100
Rata-rata skor = $\sum F \cdot X : N = 329 : 87 = 3,9$				

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata persentase} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100 \\ &= \frac{3,9}{5} \times 100 = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu 78% Dikategorikan Sangat Baik.

Uji Regresi Linear Sedernaha

Tabel 22: Pengaruh Faktor-faktor (X) Terhadap Kualitas Kinerja pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	8.361	2.793		2.993	.004
	Faktor-Faktor	.183	.048	.380	3.789	.000

a. Dependent Variable: Kualitas kinerja pegawai

Fakto-faktor dapat di ambil dengan mempertimbangkan nilai signifikansi jika signifikansi <0,05 dan nilai t hitung 3,789> nilai t tabel 1,663, maka terdapat pengaruh antara variabel faktor-faktor dan kualitas kinerja pegawai. Namun jika signifikansi>0,05 dan nilai t hitung 3,789< nilai t tabel 1,66, maka tidak ada pengaruh antara variabel faktor-faktor dan kualitas kinerja pegawai. Dari tabel tersebut nilai signifikansi ditemukan 0,000 sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara faktor-faktor dan kualitas kinerja pegawai.

KESIMPULAN

berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor kelurahan macorawalie kecamatan pancarijang yang menunjukkan hasil yang baik. Secara keseluruhan , hasil kuantitatif ini memberikan gambaran tentang area yang kuat dan yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor kelurahan macorawalie.

REFERENSI

- Aeni, R. N., Karmila, M., & Pauzy, D. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 89–102.
- Arsyam, M., & M. Yusuf Tahir. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>
- Eko Budiyanto, & Mochklas, D. M. (2020). *Kinerja Pegawai.Pdf*.
- Fauza, D. H., & Wismantoro, Y. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. *Media Ekonomi & Teknologi Informasi*, 22(1), 72–89.
- Ni Putu Wiarnadi. dkk. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & Spa. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(2), 49–59.
- Yunianto, A., & Waruwu, P. (2017). Meningkatkan kinerja melalui motivasi dengan anteseden kepemimpinan terpersepsi dan lingkungan kerja terpersepsi. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, 470–479. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/5079>

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:

