

Factors Affecting the Performance of State Civil Servants at the Education and Culture Services of Kaur District

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur

Hertedy Pratama¹⁾; Oni Yulianti²⁾; Rinto Noviantoro²⁾

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

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾hertedypratama@gmail.com; ²⁾onidehasen@gmail.com

How to Cite :

Pratama, H., Yulianti, O., Noviantoro, R. (2021). Factors Affecting the Performance of State Civil Servants at the Education and Culture Services of Kaur District. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 2(4). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v2i4>

ARTICLE HISTORY

Received [12 Agust 2021]

Revised [25 Agust 2021]

Accepted [05 October 2021]

KEYWORDS

Individual, Psychological,
Organizational and Employee
Performance Factors

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 yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang menjadi sampel adalah seluruh populasi pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur sebanyak 40 orang dengan komposisi laki-laki 28 orang dan perempuan 12 orang. Metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu analisis SPSS. Adapun hasil penelitian ini yaitu Variabel Individu (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan nilai thitung < t tabel (-1.406 < 2,024) atau nilai signifikan (0,168 > 0,05) dan Variabel Psikologis (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan nilai thitung < t tabel (1.345 < 2,024) atau nilai signifikan (0,187 > 0,05). Untuk variabel Organisasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan nilai thitung > t tabel (9.172 > 2,024) atau nilai signifikan (0,000 < 0,05). Namaun secara simultan Variabel Individu (X1), Psikologis (X2) dan Organisasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kaur nilai F hitung > F tabel (31.068 > 2,45) atau nilai signifikan (0,000 < 0,05).

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the factors that influence the performance of State Civil Apparatus employees at the Department of Education and Culture of Kaur Regency. This type of quantitative descriptive research, the sample is the entire population of State Civil Apparatus employees at the Education and Culture Office of Kaur Regency as many as 40 people with 28 male and 12 female compositions. The sampling method is by means of a census. The analytical tool used is multiple linear regression

analysis using SPSS. analysis tools. The results of this study are the Individual Variable (X1) partially does not have a significant effect on the performance of State Civil Apparatus employees at the Department of Education and Culture of Kaur Regency with a $t_{count} < t_{table}$ ($-1.406 < 2,024$) or a significant value ($0.168 > 0.05$) and Psychological Variables (X2) partially have no significant effect on the performance of State Civil Apparatus employees at the Education and Culture Office of Kaur Regency with a value of $t_{count} < t_{table}$ ($1,345 < 2,024$) or a significant value ($0,187 > 0.05$). For the Organizational variable (X3) partially has a significant effect on the performance of State Civil Apparatus employees at the Department of Education and Culture of Kaur Regency with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($9.172 > 2,024$) or a significant value ($0.000 < 0.05$). However, simultaneously, Individual (X1), Psychological (X2) and Organizational (X3) variables together have a significant influence on the performance of State Civil Apparatus employees at the Education and Culture Office of Kaur Regency. $F_{count} > F_{table}$ ($31.068 > 2.45$) or significant value ($0.000 < 0.05$).

PENDAHULUAN

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan Pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (PP 49, 2018). Sebagai abdi negara maka kinerja dari Aparatur Sipil Negara harus terus ditingkatkan, karena tugas dari Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu melayani masyarakat.

Kinerja seorang pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai/individu dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan maka akan diketahui bahwa individu dalam tingkat kerja tertentu (Mangkunegara, 2015:23). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:23). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Faktor individu pegawai bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja hal ini dilihat dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor- faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan faktor organisasi terdiri atas struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ma'arif, Syamsul (2013) didapat hasil bahwa faktor individu pegawai dan faktor psikologis merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan faktor organisasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai.

Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Kaur merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dan peran yang cukup vital yaitu melaksanakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar bidang pendidikan dan pelayanan dasar bidang kebudayaan. Adapun jumlah pegawai yang ada di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur adalah berjumlah 40 orang ASN. Sebagai pelayan masyarakat maka ASN yang bekerja pada dinas ini dibutuhkan pegawai kinerja yang baik. Namun dalam perjalanan sering mendapat keluhan dari sekolah-sekolah dan masyarakat yaitu pelayanan yang lambat yang

diberikan oleh dinas terkait karena belum optimalnya aksesibilitas layanan pendidikan dikarenakan masih lemahnya SDM yang ada. Menurut Sedarmayanti, (2013:257) kinerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh faktor individu pegawai itu sendiri, faktor psikologis dan faktor organisasi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Fahmi (2013:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Tika (2010:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Sedangkan menurut Sinambela (2012:5), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:34), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
2. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2013:257) sebagai berikut :

1. Faktor individu
Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis
Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN. (A Yani, et.al, 2020)

METODE PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Adalah metode analisa yang menggunakan angka-angka atau perhitungan statistik. Analisis yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Setelah data berskala interval, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan variabel bebas yaitu faktor individu (X1), faktor psikologis (X2) dan faktor organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), digunakan tehnik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = ROA (*Return on Asset*)

a = Konstanta

B_{1,2,3} = Penaksiran koefisien regresi

X₁ = CAR (*Capital Adequacy Ratio*)

X₂ = LDR (*Loan t Deposit Ratio*)

X₃ = BOPO (Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional)

e = Variabel Residual (tingkat kesalahan)

Koefisien Determinasi (R²)

Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variasi variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R²) yang berada antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2015:82). Interpretasi: Jika R² mendekati 1 (semakin besar nilai R²), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat.; dan jika R² mendekati 0 (semakin kecil nilai R²), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh CAR Terhadap ROA

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Kaur dengan variabel independen terdiri dari faktor individu, psikologis dan organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi linier berganda, dalam penelitian ini analisis data menggunakan program SPSS. Adapun hasil olahan data penelitian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.484	3.236		2.004	.053
Individu (X1)	-.085	.061	-.127	-1.406	.168
Psikologis (X2)	.100	.075	.122	1.345	.187
Organisasi (X3)	.731	.080	.816	9.172	.000
Dependent Variable: Kinerja_pegawai (Y)					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan data persamaan regresi linier berganda di atas didapat nilai konstanta sebesar 2,004, koefisien variabel individu - 1,406, variabel psikologis 1,345 dan variabel organisasi sebesar 9,172 sehingga dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 6,484 - 0,085 X_1 + 0,100 X_2 + 0,731 X_3$$

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta dalam penelitian ini didapat 6,484 artinya jika variabel bebas individu, psikologis dan organisasi = 0 maka nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai bernilai 6,484 satuan.

b. Pengaruh variabel individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur

Nilai koefisien variabel individu didapat sebesar - 0,085, artinya jika variabel individu diturunkan satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur akan menurun sebesar 0,085 satuan.

c. Pengaruh psikologis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur

Nilai koefisien variabel psikologis didapat sebesar 0,100 artinya jika variabel psikologis dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur akan naik sebesar 0,100.

d. Pengaruh organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur

Nilai koefisien variabel organisasi didapat sebesar 0,731 artinya jika variabel organisasi dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur akan naik sebesar 0,731.

Determinasi (R²)

Dari hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda didapat nilai R square (Determinasi) dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 2. Nilai Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.698	.504

a. Predictors: (Constant), individu, psikologis dan organisasi

Sumber: Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai determinasi sebesar 0,721 atau 72,1% artinya persentase sumbangan pengaruh variabel individu, psikologis dan organisasi sebesar 72,1 % dan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil Uji t dan Uji F

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara persial apakah variabel individu, psikologis dan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur. Berikut hasil perhitungan Uji t pada penelitian ini yaitu:

Tabel 3. Nilai Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.484	3.236		2.004	.053
Individu (X1)	-.085	.061	-.127	-1.406	.168
Psikologis (X2)	.100	.075	.122	1.345	.187
Organisasi (X3)	.731	.080	.816	9.172	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai (Y)

Sumber: Data primer, 2021 (diolah)

1. Hasil Uji t Variabel Individu (X_1)

Dari hasil perhitungan didapat nilai t_{hitung} untuk variabel individu sebesar -1.406 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi 5% dengan dua arah maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1.406 < 2,024) atau nilai signifikan $> \alpha(0,05)$ yaitu (0,168 > 0,05) ini artinya variabel individu tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur.

2. Hasil Uji t Variabel Psikologis (X_2)

Untuk variabel psikologis didapat nilai t_{hitung} sebesar 1.345 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi 5% dengan dua arah maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.345 < 2,024) atau nilai signifikan $> \alpha(0,05)$ yaitu (0,187 > 0,05) ini artinya variabel psikologis tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur.

3. Hasil Uji t variabel organisasi (X_3)

Untuk variabel organisasi didapat nilai t_{hitung} sebesar 9.172 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi 5% dengan dua arah maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9.172 > 2,024) atau nilai signifikan $< \alpha(0,05)$ yaitu (0,000 < 0,05) ini artinya variabel organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel individu, psikologis dan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur. Berikut hasil perhitungan Uji F pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4. Nilai Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.643	3	7.881	31.068	.000 ^a
	Residual	9.132	36	.254		
	Total	32.775	39			
a. Predictors: (Constant), Individu (X_1), Psikologis (X_2), Organisasi (X_3),						
b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai (Y)						

Sumber: Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai F_{hitung} sebesar 31.068 yang nilai ini jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu 2,45 artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (31.068 > 2,45) atau nilai signifikannya 0,000 < 0,05 artinya secara bersama-sama variabel individu, psikologis dan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel individu secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1.406 < 2,024) atau nilai signifikan $> \alpha(0,05)$ yaitu (0,168 > 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel individu baik dalam hal kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila variabel individu bekerja sendiri dan variabel lain dianggap tetap maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan apabila seorang pegawai yang memiliki indikator yang bagus baik dalam hal kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja tapi tidak didukung oleh variabel lain seperti organisasi atau instansi tempat bekerja misalnya dengan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri pegawai tersebut oleh instansi tempat bekerja maka kinerja pegawai yang baik tidak akan didapat atau juga bisa disebabkan karena ilmu yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang saat ini mereka emban sehingga pegawai akan kesulitan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan akibatnya kinerja pegawai

menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi tempat bekerja dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur.

Untuk variabel psikologis didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.345 < 2,024$) atau nilai signifikan $> \alpha$ ($0,05$) yaitu ($0,187 > 0,05$) yang artinya bahwa variabel psikologis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur. Hal ini berarti bahwa pada variabel psikologis jika dilihat dari indikator persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur, ketika variabel lain dianggap tetap. Hal ini berarti dukungan secara psikologis didapat oleh pegawai baik yang bersumber dari internal yaitu dari persepsi, peran, sikap dan kepribadian dan eksternal pegawai yang bersumber dari motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja belum mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Karyono edi, dan Prastiwi, Septi Kurnia (2018) dengan hasil penelitian bahwa faktor psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Sevina devi, dkk (2017) bahwa faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan hasil penelitian ini dapat disebabkan karena pekerjaan yang diemban oleh pegawai sifatnya wajib selesai dan apabila tidak diselesaikan tepat waktu maka konsekuensi pekerjaan seperti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tidak bisa memanfaatkan dana APBN secara baik maka konsekuensinya anggaran untuk dinas tersebut akan dikurangi pada anggaran tahun berikutnya, oleh karena itu peran faktor psikologis dianggap tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai bisa tidak bisa suka tidak suka harus menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya walaupun peran faktor psikologis tidak didapat oleh pegawai. Selain itu indikator-indikator yang mencerminkan faktor psikologis belum dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh faktor organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.172 > 2,024$) atau nilai signifikan $< \alpha$ ($0,05$) yaitu ($0,000 < 0,05$) yang artinya bahwa variabel organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur. Hal ini berarti bahwa pada variabel organisasi jika dilihat dari indikator struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur, ketika variabel lain dianggap tetap. Persamaan regresi punya arah koefisien positif sebesar 0,731. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan faktor organisasi dan kinerja pegawai adalah searah. Jika faktor organisasi semakin baik, maka kinerja pegawai semakin baik. Kondisi riil yang terjadi di tempat penelitian berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner menunjukkan bahwa semakin baiknya struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan ditunjukkan dengan pegawai setuju atas pernyataan pada kuesioner dengan situasi bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur telah melakukan pembagian *job description* yang jelas dari atasan, adanya petunjuk yang jelas tentang pekerjaan yang diemban, atasan mempunyai komitmen dan jiwa kepemimpinan yang baik, pengambilan keputusan atasan disesuaikan dengan situasi, pekerjaan dihargai dan diberi imbalan karena prestasi kerja, Hal tersebut akan mendukung kinerja karyawan semakin baik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Sevina devi et al (2017) bahwa ada pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan teori dari Sedarmayanti (2013:257) bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah faktor organisasi.

Jika dianalisis secara bersama-sama (simultan) pengaruh variabel individu, psikologis dan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dapat dilihat dari hasil uji F. Dari hasil analisis didapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.068 > 2,45$) atau nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama variabel individu, psikologis dan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Kaur. Artinya bila Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur memberikan dukungan secara bersamaan antara faktor individu, psikologis dan organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'arif, Syamsul (2013) bahwa secara bersama-sama faktor individu, psikologis dan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan teori dari Sedarmayanti (2013:257) bahwa faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah faktor individu, psikologis dan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Individu (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1.406 < 2,024$) atau nilai signifikan ($0,168 > 0,05$).
2. Variabel Psikologis (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.345 < 2,024$) atau nilai signifikan ($0,187 > 0,05$).
3. Variabel Organisasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.172 > 2,024$) atau nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).
4. Variabel Individu (X1), Psikologis (X2) dan Organisasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.068 > 2,45$) atau nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

Saran

1. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur hendaknya menempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan disiplin ilmu yang pegawai punya sehingga kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik dan pimpinan hendaknya selalu memberikan motivasi kepada pegawai saat bekerja.
2. Bagi pegawai sebaiknya selalu menambah dan mencari ilmu yang up date dalam bekerja seperti rajin mengikuti pelatihan-pelatihan atau menambah wawasan secara mandiri terhadap ilmu yang sesuai dengan posisi tempat bekerja sehingga siap ditempatkan dimana saja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Yani, KC Susena, MK Nengsih. Analisa Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (Ham) Performance Analysis Of Employees In Regional Offices Of The Ministry Of Law And Human Rights. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)* 1 (2), 105-114
- Aljanati. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Kaur (Universitas Dehasen). Bengkulu. Skripsi.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bawono, Anton. 2006. Multivariate Analysis dengan SPSS. STAIN. Salatiga Press. Salatiga
- Dwiyanto, Agus. 2016. Memimpin Perubahan Di Birokrasi Pemerintah: Catatan Kritis Seorang Akademisi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Alfabeta. Bandung.
- Hutauruk, Yovo Rams. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. ISSN: 2614-5154 Volume 2 No. 2 Juli 2018

- Iskandar, Annisa Isriani. 2010. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Diklat Industri Regional VII Makassar (Tesis). Universitas Hasanuddin Makasar.
- Karyoni, edi dan Prastiwi, Septi Kurnia. 2018. Pengaruh Faktor Individual Dan Psikologis Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Enzim Area Jateng & DIY. IAIN Surakarta.
- Londong, Amelia. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado. Universitas Samratulangi. Skripsi.
- Ma'arif, Syamsul. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 11 Nomor 2 Juni 2013.
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manulang, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Citapustaka Media Perintis. Bandung.
- Peraturan Pemerintah nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen PPPK
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2011
- Safitri. 2017. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi
- Sastrohadiwiryo, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama Bandung.
- Sekaran, uma dan Roger Bougie. 2010. Research Method For Business: A Skill Building Approach. Edisi 5, John Wiley @ Sons, New York
- Sevina devi, dkk. 2017. Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr X. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung.
- Tika, Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.