**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KELURAHAN MANCANI KECAMATAN TELLUWANUAE KOTA
PALOPO**

Usman Tamrin

usmangolrock@gmail.com

Ibrahim

rahimyukkas5@gmail.com

Universitas Pejuang Republik Indonesia, Indonesia

ABSTRACT

Mancani Village, Telluwanuae District, Palopo City. This research method uses a quantitative approach, emphasizing frequency figures, average values, percentages. The population in this study is the population of this study is all 36 employees who work at the Mancani Village Office, Telluwanuae District, Palopo City. Sample selection used saturated sampling, namely 36 people. The research results show that the ability factor influencing employee performance under the leadership of the village head has an influence of 61.1%. The organizational commitment factor influences employee performance under the leadership of the village head, giving an influence of 50.0%. Work discipline factors influence employee performance under the leadership of the village head, giving an influence of 72.2%. Work environment factors influence employee performance under the leadership of the village head, giving an influence of 86.1%. The work morale factor influencing employee performance under the leadership of the village head has an influence of 50.0%. performance assessment in improving employee performance under the leadership of the village head at the Mancani Subdistrict Office, Palopo City to continue to be improved, especially those related to employee work activities in the form of providing services to the community, being active in the activity process, so that they can be promoted to a higher level of position, which is always to receive work supervision, thereby improving employee work performance for the responsibilities that have been authorized to him.

Keywords: *Employees, Performance, Subdistrict.*

ABSTRAK

Masalah Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menekankan angka frekuensi, nilai rata-rata, persentase. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi penelitian ini adalah seluruh unsur pegawai yang bertugas di Kantor Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo 36 orang. Pemilihan sampel, menggunakan sampling jenuh yakni sebanyak 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 61.1 %. Faktor komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 50.0%. Faktor disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 72.2%. Faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 86.1 %. Faktor semangat kerja mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 50.0%. penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah pada Kantor Kelurahan Mancani Kota Palopo untuk terus ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan aktivitas kerja pegawai berupa pemberian pelayanan kepada masyarakat, aktif dalam proses kegiatan, sehingga dapat dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, yang senantiasa untuk mendapatkan pengawasan kerja, sehingga meningkatkan prestasi kerja pegawai atas tanggungjawab yang telah diwewenangkan kepadanya.

Kata Kunci: Pegawai, Kinerja, Kelurahan.

PENDAHULUAN

Dinamika organisasi Kelurahan dibawah kepemimpinan lurah dituntut untuk menunjukkan kinerjanya secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi sebagai konsekuensi logis di dalam menjalankan berbagai aktivitas tugas pokok dan fungsinya dalam hal memberikan berbagai bentuk pelayanan kepada masyarakat yang tidak terlepas dari tuntutan manajemen modern.

Manajemen modern, mengajarkan kepada setiap organisasi yang mempunyai pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Ini sangat diharapkan mengingat bahwa paradigma baru menuntut upaya pemenuhan kebutuhan pelayanan masyarakat menjadi utama dan penting, karenanya diperlukan kepemimpinan yang handal.

Didalam proses pencapaian tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan sangat bergantung pada unsur-unsur organisasi yang mengelola, mengatur, menata, mengendalikan dan mengawasi jalannya mesin organisasi tersebut, bergerak sesuai dengan kinerja yang terbentuk di dalamnya. Peran aktif dalam pembangunan sangat diharapkan dilakukan oleh pegawai sebagai abdi Negara melalui peningkatan kinerja yang dicapainya sesuai dengan bentuk-bentuk aplikasi yang telah digariskan dalam organisasi kerjanya berupa, pemberian pelayanan yang optimal, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi keda yang terkoordinasi, memberikan promosi jabatan sesuai dengan tingkatan aktivitas kerjanya, menunjukkan prestasi kerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dan bertanggungjawab atas berbagai bentuk pelaksanaan kerja yang telah dijalankannya.

Berdasarkan kenyataan yang dialami beberapa faktor kebanyakan pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo yaitu masih rendahnya kemampuan kerja dari pegawai dalam menjalankan aktivitas kedanya sehari-hari, komitmen organisasi yang selama ini dipahami belum dapat dijalankan seoptimal mungkin sesuai dengan arah

kebijakan organisasi, terlihat pula bahwa disiplin kerja pegawai masih banyak yang belum optimal dalam pelaksanaannya sesuai dengan Undang-Undang No. 30 Tahun 1980 yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil, kemudian lingkungan kerja yang dihadapinya belum mendukung pelaksanaan aktivitas kerja yang optimal. Karenanya terlihat banyak pegawai yang memiliki semangat kerja menurun dalam berbagai dinamika kerja yang semakin global dan kompetitif. Untuk melakukan suatu tindak lanjut yang konkrit dan nyata fenomena yang perlu disikapi oleh para pengambil kebijakan pada Kantor Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo bahwa suatu instansi, pegawainya dapat mempunyai kinerja kerja yang tinggi atau rendah, sangat ditentukan oleh kemampuan dari kepemimpinan organisasi instansi tersebut untuk *manage* pegawainya untuk dapat menjalankan aktivitas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari organisasinya.

Berdasarkan hal tersebut di atas menjadi suatu landasan kuat bahwa kinerja pegawai di bawah kepemimpinan lurah di Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo akan diperhadapkan oleh berbagai problematika tugas yang

kompleks dalam berbagai bentuk pelayanan tugas yang membutuhkan adanya kinerja tinggi sesuai dengan bentuk pelayanan yang dijalankan oleh pegawai, kegiatan kerja yang dihadapinya setiap had, tingkatan promosi kerja yang menuntutnya untuk bekerja secara efisien, efektif dan produktif agar dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan, yang pada akhirnya setiap pegawai dapat mempertanggungjawabkan aktivitas kerjanya secara kontinyu dan berkesinambungan. Uraian ini yang menjadi kenyataan bahwa upaya untuk memperbaiki kinerja pegawai menjadi penting untuk dicermati dan diamati pada jajaran pegawai di Kantor Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo khususnya yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghadapi dinamika kerja sesuai dengan komitmen organisasi yang telah menggariskan bahwa pegawai menjalankan aktivitasnya sesuai dengan disiplin kerja dengan memanfaatkan kondisi lingkungan kerja untuk dapat menumbuhkan semangat kerja yang sesuai dengan dedikasi kerja yang dimilikinya, sehingga setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya memiliki etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, terasa pada Kantor Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo, untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan terus melakukan berbagai kebijakan-kebijakan institusi dalam mendorong laju percepatan aktivitas kerja dalam pelayanan optimal yang terarah kepada pengabdian kepada negara dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bentuk konsekuensi dari tugas pokok dan fungsinya menjadi pegawai negeri sipil dibawah kepemimpinan lurah Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo. Pentingnya masalah kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk kepemimpinan lurah sangat diperlukan dalam menghadapi berbagai dinamika birokrasi yang diartikan sebagai gerak atau kekuatan untuk melakukan perubahan agar kepemimpinan lurah tersebut sangat efektif dalam mempengaruhi kinerja pegawai yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan masalah yang unik, sehingga seorang lurah perlu mengembangkan kepemimpinannya berdasarkan sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinan yang perlu disoroti dalam mempengaruhi kinerja yang dicapai saat ini. Dibawah kepemimpinan lurah, pegawai yang dibawahinya dapat meningkatkan

kinerjanya sekaligus memberikan suatu stimulasi yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai yang selama ini mengalami penurunan akibat model kepemimpinan lura dan faktor-faktor yang mempengaruhinya belum teraplikasikan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pencarian data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh unsur pegawai yang bertugas di Kantor Kelurahan Mancani Kecamatan Telluwanuae Kota Palopo 36 orang.

2. Sampel

Mengingat besarnya sampel disesuaikan dengan besarnya jumlah populasi yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel jenuh sebesar 36 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan yaitu bersumber dari data sekunder hasil jawaban kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Jawaban tersebut kemudian ditabulasi sesuai dengan skor jawaban yang di cross

sesuai item jawaban yang diajukan. Kemudian jawaban tersebut dirata-ratakan dari masing-masing variabel sesuai banyaknya indikator pertanyaan. Hasil jawaban tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan rata-rata sesuai dengan banyaknya frekuensi (jumlah skor kategori jawaban) dari banyaknya responden. Lebih jelasnya dapat ditunjukkan dengan formulasi sebagai berikut:

$$X \frac{\sum(F \cdot X)}{F} \times 100\%$$

Ket:

X = Rata-rata

$\sum(F \cdot X)$ = Jumlah skor kategori jawaban

F = Banyaknya responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah segala upaya tenaga, pikiran dan waktu yang digunakan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang dijalankan oleh pegawai untuk memajukan organisasi dalam mencapai tujuannya di bawah kepemimpinan organisasi. Berikut tanggapan responden mengenai kemampuan kerja pada Tabel di bawah ini:

Tabel 12.
Tanggapan Responden Mengenai
Kemampuan Kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Responden (F)	Persentase (%)
1	Sangat Berpengaruh	0	0.0
2	Berpengaruh	22	61.1
3	Cukup Berpengaruh	9	24.0
4	Kurang Berpengaruh	4	11.1
5	Tidak Berpengaruh	1	2.8
Jumlah		36	100.0

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Tabel 12 menunjukkan kemampuan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai dari tanggapan responden kebanyakan menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 22 orang (61.1%). Artinya, kemampuan kerja diperlukan dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan kompetitif yang menuntut kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Kemampuan kerja menjadi penting dalam mengembangkan berbagai aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tingkat kompetensinya yang ditentukan dari tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang menunjukkan kemampuan kerjanya dalam rangka peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan JY (September,2023),

kebanyakan pegawai menyatakan bahwa faktor kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, masih terbatas sesuai dengan tingkat kompetensinya menurut standar kompetensi Kelurahan yaitu memberikan pelayanan sesuai dengan tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan terhadap teknologi administrasi yang masih terbatas.

Hal ini sudah sesuai dengan Mardiasmo (2003) menjelaskan bahwa kemampuan berasal dari kata job competency yaitu kemampuan dan kerja. Arti kemampuan yaitu kemampuan melakukan segala aktivitas secara optimal dengan segenap potensi yang dimiliki oleh manusia berupa tenaga, pikiran, perasaan dan kemauan untuk menghasilkan suatu aktivitas yang bermanfaat. Lain halnya dengan pendapat Davidson (2001:29) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah segala potensi kerja optimal yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi, kemampuan memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sangat didukung oleh unsur pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keterpaduan dan kesetiaan menjalankan tugas-tugas organisasi sesuai dengan perilaku, sikap, dan nilai yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas kerjanya. Tabel 13 berikut menyajikan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi :

Tabel 13.
Tanggapan Responden Mengenai
Komitmen Organisasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Responden (F)	Persentase N
1	Sangat Berpengaruh	0	0.0
2	Berpengaruh	17	47.2
3	Cukup Berpengaruh	18	50.0
4	Kurang Berpengaruh	1	2.8
5	Tidak Berpengaruh	0	2.0
Jumlah		36	100.0

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Komitmen organisasi diperlukan untuk menghadapi kemajuan dan pengembangan organisasi kerja di masa akan datang. Komitmen organisasi bagi setiap pegawai disesuaikan menurut filosofi budaya kerja yang diterapkan, nilai-nilai kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja, norma-norma dan aturan yang menjadi dasar-dasar aplikasi kerja yang telah membudaya dalam suatu organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Sesuai dengan pendapat para ahli seperti Steers dan Porter (1983:520):

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Mowday (1982:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dan identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (1982:136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

3. Disiplin

Disiplin kerja adalah rasa kesetiaan, ketaatan, komitmen atas berbagai bentuk ketentuan yang telah digariskan untuk dijalankan secara murni dan konsekuen dibawah kepernimpinan lurah. Berikut tanggapan responden mengenai disiplin pada Tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14.
 Tanggapan Responden Mengenai
 Disiplin Kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban Responden (F)	Persentase (%)
1	Sangat Berpengaruh	0	0.0
2	Berpengaruh	26	72.2
3	Cukup Berpengaruh	10	27.8
4	Kurang Berpengaruh	0	0.0
5	Tidak Berpengaruh	0	0.0
Jumlah		36	100.0

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja, dalam hal ini disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin dari tingkat kehadiran pegawai yang sesuai jam kerja yang ditetapkan, kerajinan dalam bekerja menurut keberadaannya dalam suatu organisasi kerja, mematuhi jam-jam kerja yang diberlakukan, menjalankan segala peraturan untuk ditaati dan diikuti, sehingga faktor disiplin menjadi hal yang diperlukan dalam pengembangan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan IDW (September,2023) menyatakan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana setiap pegawai dituntut untuk disiplin terhadap berbagai ketentuan dan aturan yang ditetapkan dalam organisasi Kelurahan, khususnya yang berkaitan dengan tingkat kerajinan, kehadiran, ketaatan terhadap pimpinan dan bentuk ketentuan yang harus

dipatuhi dalam memberikan pelayanan yang terbaik agar mendapat penilaian dari lurah terhadap kinerja yang ditunjukkannya.

menurut Drs. Muchdarsyah Sinungan (1997:135) mengemukakan disiplin adalah sikap kejiwaan dan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana kerja yang memotivasi pegawai untuk senang dan betah bekerja setiap hari menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15.
 Tanggapan Responden Mengenai
 Lingkungan Kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban	Persentase M
1	Sangat Berpengaruh	0	0.0
2	Berpengaruh	31	86.1
3	Cukup Berpengaruh	2	4.6
4	Kurang Berpengaruh	3	8.3
5	Tidak Berpengaruh	0	0.0
Jumlah		36	100.0

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Setiap pegawai memerlukan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik seperti tersedianya gedung tempat kerja yang besar, ruang kerja

yang luas, memiliki ventilasi udara yang bagus, dan dilengkapi dengan toilet serta berbagai alat dan perlengkapan sesuai dengan sarana dan prasarana yang tersedia. Demikian halnya suasana kerja yang tenang, jauh dari kebisingan, lalu lalang dan berbagai hal-hal yang tidak sesuai dengan nuansa kerja.

Lingkungan kerja yang ideal menurut Sumantri (2000:85) dari suatu organisasi yaitu menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus memenuhi empat syarat yang diperlukan untuk mempengaruhi penilaian kinerja pelayanan, yaitu: (1) memenuhi syarat kondisi fisik, (2) memenuhi syarat suasana kerja yang menyenangkan, (3) keamanan dan keselamatan kerja, dan (4) terciptanya keharmonisan kerja.

5. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah motif yang mendorong setiap pegawai untuk bekerja dalam menjaga dan memelihara kebatiniahannya dan spirit yang dimilikinya untuk tetap konsisten menjalankan aktivitas kerjanya setiap hari. Tanggapan responden mengenai hal tersebut disajikan pada Tabel 16 berikut:

Tabel 16.
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi Jawaban	Persentase (%)
1	Sangat Berpengaruh	0	0.0
2	Berpengaruh	18	50.0
3	Cukup Berpengaruh	16	44.4
4	Kurang Berpengaruh	1	2.8
5	Tidak Berpengaruh	1	2.8
Jumlah		36	100.0

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Semangat kerja dalam menghadapi dinamika kerja yang berkembang dan berat, menjadi faktor pertimbangan bagi setiap pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Semangat kerja yang dimaksud adalah pemberian spirit berupa bentuk-bentuk aktualisasi inovasi dapat berupa pemberian pengembangan-pengembangan psikologis mental, siraman rohani dan bentuk-bentuk penyegaran fisik yang dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan olahraga. Apabila semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai prima, maka pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Teori pemeliharaan motivasi yang dikembangkan oleh Herzbert, yang merupakan perkembangan dari hirarki kebutuhan Maslow (Sydam, 1996:352) menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

1. Faktor pemuas (motivation factor) yang disebut juga dengan stifier dan intrinsic motivation.
2. Faktor pemeliharaan (maintenance factor) juga disebut dissatisfier atau extrinsic motivation.

Tabel 18.

Rekapitulasi Persentase Tertinggi Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Yang Berpengaruh

Uraian	Persentase Tertinggi	Kategori
Kemampuan Kerja	61.1	Berpengaruh
Komitmen Organisasi	50.0	Cukup Berpengaruh
Disiplin Kerja	72.2	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	86.1	Berpengaruh
Semangat Kerja	50.0	Berpengaruh
Rata-rata	63.9	Sedang

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara keseluruhan faktor-faktor tersebut berpengaruh sedang. Artinya bahwa kemampuan kerja yang selama ini dikembangkan dan disosialisasikan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di bawah kepemimpinan lurah dianggap sesuai untuk memberikan bentuk-bentuk pelayanan pengurusan di Kantor Kelurahan Mancani Kota Palopo.

Tinjauan faktor komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibawah

kepemimpinan lurah, dianggap komitmen pegawai masih sedang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai bentuk pengurusan yang dilakukan di Kantor Kelurahan Mancani.

Faktor disiplin kerja yang diterapkan oleh lurah kepada pegawai dianggap tinggi, karena kebanyakan dari pegawai sudah memahami disiplin kerja yang telah disosialisasikan, khususnya yang berkaitan dengan tingkat kerajinan, kehadiran dan ketepatan waktu dan bentuk-bentuk ketaatan terhadap aturan yang ditetapkan lurah di bawah kepemimpinannya.

Faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja Kelurahan saat ini telah terpenuhi oleh pegawai untuk dapat bekerja secara betah dan senang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di bawah kepemimpinannya.

Demikian pula bahwa faktor semangat kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan oleh pegawai untuk terus dapat memotivasi pegawai dalam menjalankan aktivitas rutin yang kontinyu sesuai dengan bentukbentuk kebatiniah dan spirit yang diperoleh atas kebijakan-kebijakan lurah dalam

memacu pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, penulis berkesimpulan bahwa :

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki pegawai, komitmen organisasi, disiplin, lingkungan kerja dan semangat kerja yang terpenuhi, dengan persentase tertinggi sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 61.1 %.
- b. Faktor komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 50.0%.
- c. Faktor disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 72.2%.
- d. Faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 86.1 %.

- e. Faktor semangat kerja mempengaruhi kinerja pegawai dibawah kepemimpinan lurah memberikan pengaruh sebesar 50.0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Davidson, James, 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Mardiasmo, 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Kned. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mitchell TR., 1982. People in Organization: In Introduction to Organization Behavior. McGraw Hill Book Comp. Tokyo.
- Mowdy, R. Wayne and Noe, Robert M., 1993. Human Resource Management, Allyn & Bacon.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1997. Produktifitas : Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, RM and Porter, L.W, 1983. Motivation and Work Behavior, Academic Press, New York.