

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan

Klarita Yohana Rumere, Elisabeth L Marit, M. Guzali Tafalas*
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua

Article History:

Received: June 29, 2022

Accepted: June 30, 2022

***Corresponding Author:**

mgtafalas@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of education level, organizational culture and work environment on organizational performance. The research method used is a quantitative approach which apply multiple linear regression in analysis techniques. The simultaneous test of education level, organizational culture, and work environment had a positive and significant effect on the organizational performance specifically at the Office of Youth and Sport Education. Partially, the result of the estimation indicate that education, organizational culture, work environment influence the organizational performance. Based on the coefficient of determination test obtained, it can be seen that education, organizational culture and work environment is able to explain 61,4 percent of the performance of public sector organizations. While the remaining 39,6 percent is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Organizational performance; Level of education; Organizational culture; Work environment; South Manokwari Regency.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data analisis regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hasil uji simultan variabel tingkat pendidikan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Secara parsial hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang diperoleh terlihat bahwa kemampuan variabel pendidikan, budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 61,4 persen kinerja organisasi sector public. Sedangkan sisanya 39,6 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kinerja organisasi; Tingkat pendidikan; Budaya organisasi; Lingkungan kerja; Kabupaten Manokwari Selatan.*

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik merupakan bagian dari sistem perekonomian negara yang

bertujuan untuk melayani kepentingan publik guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Institusi pemerintahan, partai politik, sekolah, rumah sakit, merupakan organisasi sektor publik. Pelayanan terhadap masyarakat merupakan fokus utama organisasi sektor publik (Nordiawan, 2010). Oleh karena itu, akuntabilitas kinerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan atau menjaga kepercayaan masyarakat terhadap organisasi sektor publik. Manajemen berbasis kinerja dapat digunakan untuk meningkatkan akuntabilitas organisasi (Propper dan Wilson, 2003).

Penerapan manajemen berbasis kinerja dalam sektor publik dipicu oleh konsep *reinventing government* yang diperkenalkan oleh Osborne dan pada tahun 1992 dimana mereka mengusulkan beberapa strategi yang titik beratnya adalah peningkatan kinerja organisasi sektor publik. Pandangan Osborne dan Gaebler ini banyak mempengaruhi perubahan manajemen sektor publik di dunia.

Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi serta mengoptimalkan potensi diri pegawai. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja juga diharapkan dapat merubah perilaku pegawai dalam berkinerja ke arah positif (LAN, 2004).

Peningkatan kinerja dapat diukur atau dinilai dengan adanya pengukuran kinerja mengindikasikan bahwa ukuran kinerja dirancang untuk mengukur tingkat tujuan yang telah dicapai , kepuasan komunitas, kinerja pegawai, dan untuk perbandingan antar instansi. Epstein mengungkapkan bahwa ukuran kinerja dapat membantu menyusun program agar hasil yang didapat lebih efektif. Pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja organisasi. Indikator kinerja kemudian menjadi standar pencapaian kinerja dan ditindaklanjuti dengan adanya evaluasi kinerja. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui apakah pencapaian kinerja dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan dimasa yang akan datang (LAN 2004).

Selain faktor manajemen kinerja, terdapat beberapa faktor yang juga mempengaruhi kinerja organisasi. Hasibuan, (2007) menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis,konseptual dan moral karyawan, sedangkan Napitupulu (2001),juga menyatakan bahwa pendidikan meliputi pengetahuan dan pengalaman yang disusun secara logis dan sistematis mengenai kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha yang dijalankan dengan tujuan mengubah tingkah laku manusia kearah yang di inginkan. Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Andrew E.

Sikula dalam Hardjanto (2012) disebutkan bahwa “Pendidikan berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.”

Memiliki karyawan atau pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan atau organisasi, salah satu yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di dalam suatu organisasi yang di dalamnya terdapat norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas organisasi. Serta menjadi suatu aturan yang membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya.

Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar pegawai tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Menurut Nitisemito (2011) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Mengingat bahwa kinerja organisasi itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya maka informasi tentang organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Informasi penting kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejahtera dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataan banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasi.

Organisasi-organisasi sektor publik sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, seperti Kementerian Pendidikan, Kementerian Tenaga Kerja, Kantor Catatan Sipil, atau Kepolisian (Nordiawan, 2011).

Kinerja organisasi publik k terutama organisasi pemerintahan saat ini merupakan hal yang layak dibahas, karena pemerintah seharusnya dan dituntut untuk memberi pelayanan kepada masyarakat dengan baik dan optimal. Kenyataannya pada saat ini, kinerja organisasi pemerintah masih jauh dari apa yang diharapkan, Sedarmayanti (2007:10).

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk mengetahui dan membahas lebih lanjut mengenai kinerja Organisasi Pemerintah Daerah. Adapun tujuan dari dilakukannya kajian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat organisasi terhadap kinerja organisasi, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Manokwari selatan Provinsi Papua barat. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 15 Maret sampai dengan 19 April 2021. Jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja organisasi sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan, yang berjumlah 74 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer yang dikumpulkan atau di peroleh dari responden menggunakan kuisioner. Metode pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan metode *skala likert*, ini digunakan untuk mencari data dari responden mengenai tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan. Menurut Sugiyono (2009) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. *Skala likert berupa :*

- a. Sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1
- b. Tidak setuju (TS) dengan nilai 2
- c. Netral (N) dengan nilai 3

- d. Setuju (S) dengan nilai 4
 - e. Sangat setuju (SS) dengan nilai 5
2. Wawancara

Sugiono (2009) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara dilakukan kepada pegawai di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam pengumpulan ini adalah menggunakan analisis kuantitatif yaitu menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja organisasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas.

untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpanan) serta distribusi normal, maka data tersebut akan diisi melalui uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistic spss 25 p_p plot(Ghozali,2005).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel initidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas (Ghozali,2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Dengan cara menggunakan metode glejser dengan cara meregres nilai *absolute* residualnya terhadap variabel independent, apabila variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka indikator terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jika disimpulkan maka mode heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dilakukan untuk menguji dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen(Ghozali, 2009). Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad \dots \dots \dots \quad (1)$$

Keterangan

- Y : Kinerja pegawai
- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi
- X_1 : Tingkat pendidikan
- X_2 : Budaya organisasi
- X_3 : Lingkungan Kerja
- e : error/gangguan

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunya pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali ,2012).

Jika $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika nilai probabilitas/signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika nilai probabilitas/signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen

(Ghozali, 2006). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila probabilitas t hitung $> 0,05$ H_0 diterima H_1 ditolak
2. Bila probabilitas t hitung $< 0,05$ H_0 ditolak H_1 diterima

8. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0 (nol) sampai 1 (satu). Semakin mendekati 1 (satu) besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (terikat). Sebaliknya semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa sajah yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:1999).). Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel terikat (dependen variabel), merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah Kinerja Organisasi
2. Variabel Bebas (independen variabel), adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya Variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah, Tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian ini. Disamping itu operasional variabel diperlukan dalam menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Dengan demikian operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan atau belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dan upaya menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka (Ruky dalam Setiawan 2006 :78). Untuk mengukur tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan dan

Olahraga di Kabupaten Manokwari Selatan dengan menggunakan kuesioner dengan 10 pertanyaan, yang setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert (setuju, sangat setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju).

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kokoh menunjukkan kinerja para anggotanya berjalan secara optimal. Cushway dan Lodge juga memberikan definisi mereka terhadap budaya organisasi. Menurutnya, budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktifitas.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawati dkk 2014) bahwa lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan Kuisioner yang telah dibagikan kepada pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan. Adapun secara garis besar jenis kelamin di bagi dua (2) bagian yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data tentang responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin

Karakteristik Menurut Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	28	67%
Perempuan	14	33%
Total	42	100%

Sumber: data diolah 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden atau sebesar 67 persen, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 14 responden atau sebesar 33 persen.

2) Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

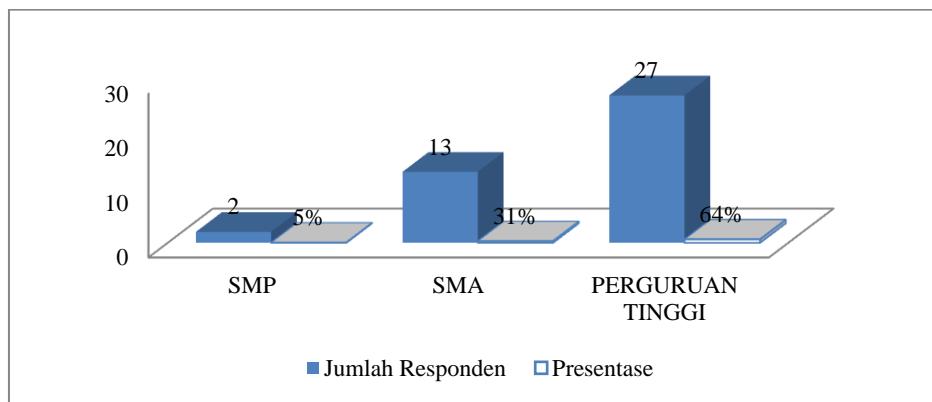
Pendidikan terakhir dalam penelitian ini adalah formal mulai dari tingkat dasar sampai

perguruan tinggi. Sebaran pendidikan pada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Karakteristik Menurut Pendidikan		
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMP	2	5%
SMA	13	31%
Perguruan Tinggi	27	64%
Total	42	100%

Sumber: data diolah 2021



Gambar 1. Responden Menurut Pendidikan

Sumber: data diolah 2021

Dari Gambar 1 diketahui bahwa dari 42 responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan paling terbanyak adalah perguruan tinggi sebanyak 27 responden atau sebesar 64 persen dan terendah pada tingkat sekolah menengah pertama (SMP) sebanyak 2 responden atau sebesar 5 persen, terlihat bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan pegawai akan memiliki peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja yang dihasilkan.

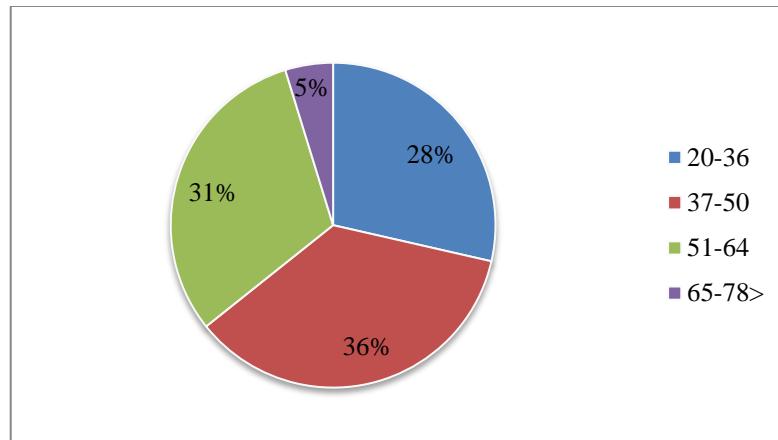
3) Karakteristik Responden Menurut Usia

Berdasarkan kuesioner yang disebarluaskan kepada 42 responden pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan. Maka secara garis besar usia responden dibedakan menjadi 4 kelompok, untuk hasil analisis data tentang responden menurut usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Responden Menurut Usia

Umur	Jumlah Responden	Presentase
20-36	12	29%
37-50	15	36%
51-64	13	31%
65-78>	2	5%
Total	42	100%

Sumber: data diolah, 2021

**Gambar 2. Responden Menurut Usia**

Sumber: data diolah, 2021

Dari Gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi atau mayoritas usia 37-50 tahun, dan minoritas atau paling sedikit responden 65-78 tahun.

4) Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Berdasarkan kuisioner yang telah dibagikan kepada 42 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan, maka untuk masa kerja dapat dikelompokan menjadi tiga (3) bagian dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Responden menurut Lama Kerja		
Lama kerja	Jumlah Responden	Presentase
1-2 tahun	25	60%
3-5 tahun	17	40%
5> tahun	0	0
Total	42	100%

Sumber: data diolah, 2021

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi pada 1-2

tahun sebanyak 25 responden atau sebesar 60%, dan paling sedikit masa kerja 3-5 tahun berjumlah 17 responden atau sebesar 40%.

5) Karakteristik Responden Menurut Distribusi Jabatan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 42 responden yang merupakan pegawai Dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan, secara garis besar responden memiliki 7 posisi. Hasil analisis data tentang responden menurut distribusi jabatan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden Menurut Distribusi Jabatan

Posisi Kerja	Jumlah Responden	Presentase
Kepala Dinas	1	2%
Sekretaris	1	2%
Kepala Bagian (Kabi4d)	4	10%
Kepala Sub Bagian (Kasubag)	3	7%
Kepala Seksi (Kasie)	8	19%
Staf	3	7%
Honorier	22	52%
Total	42	100%

Sumber: data diolah, 2021

Dari Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa posisi pekerjaan terbanyak adalah honorier sebanyak 22 responden atau sebesar 52 dan terendah sekretaris sebanyak 1 responden atau sebesar 2 persen, dan kepala dinas sebanyak 1 responden atau sebesar 2 persen.

6) Analisis Regresi Linear Berganda

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan. Dalam analisis regresi kinerja yang dianalisis adalah kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga kabupaten manokwari selatan yang dipengaruhi oleh pendidikan (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3).

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients			Standardized	
	Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.954	4.914	1.618	.114
	Pendidikan	.379	.107	.380	.001
	Budaya Organisasi	.603	.112	.634	.000

Lingkungan kerja	-.267	.113	-.256	-2.357	.024
-------------------------	--------------	-------------	--------------	---------------	-------------

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: data diolah 2021.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, yaitu mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga kabupaten manokwari selatan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 7.954 + 0.379 (X_1) + 0.603 (X_2) - 0.267 (X_3) \dots \dots \dots \quad (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja organisasi

X_1 = Pendidikan

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Lingkungan Kerja

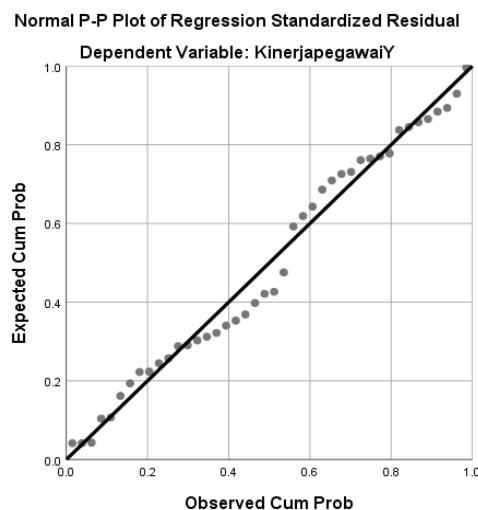
Persamaan diatas menggambarkan analisis keseluruhan variabel yang positif yaitu pendidikan dan budaya organisasi serta lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Jika perubahan pendidikan (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi perubahan kinerja organisasi bertambah sebesar 0.379%. Selanjutnya perubahan budaya organisasi (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi perubahan kinerja bertambah sebesar 0.603%. Dan perubahan lingkungan kerja (X_3) yang kurang baik dan yang tdk nyaman buat bekerja maka kinerja berkurang sebesar -0.267%. Jika variabel X_1, X_2, X_3 adalah 0 maka akan mempengaruhi Y sebesar 7.954%. Masing-masing perubahan setiap variabel ini dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap sama (*ceteris paribus*).

Asumsi Klasik

Persamaan yang dibangun dalam penelitian melalui proses pengujian Asumsi Klasik. Terkait dengan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *cross section*, sehingga pengujian asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji sebaran normal (uji normalitas), multikolinearitas, heteroskedastis dan autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Data dalam penelitian ini menyebar mengikuti garis. Sehingga disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Gambar 3. Normal P-P Plot**

2) Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian ada dan tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* nya. Nilai VIF yang kurang dari 5 dan *tolerance* yang lebih dari 0,5. Berikut tabel uji multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

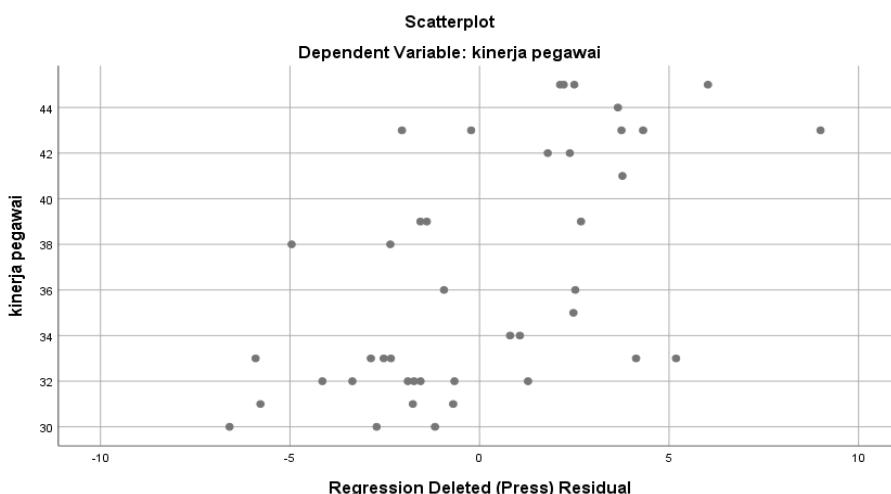
Model		Coefficients		Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Pendidikan			.824	1.214
	Budaya Organisasi			.672	1.487
	Lingkungan kerja			.798	1.253

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah 2021

Dapat dilihat pada tabel diatas dengan tidak terjadi multikolinearitas, maka tidak terjadi hubungan korelasi antara variabel Pendidikan, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja.

5.3.3 Heteroskedastis



Gambar 4. Grafik Scatter Plots

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada Gambar 4 terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Uji Statistik

1) Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis statistik variabel – variabel independen (Pendidikan (X1), Budaya organisasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara keseluruhan berpengaruh nyata terhadap variabel dependen kinerja organisasi(Y), yaitu dengan membandingkan nilai signifikan 0.05%. Berikut hasil analisis dapat dilihat pada tabel.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of		Mean			Sig.
	Squares	Df	Square	F		
1 Regressio n	711.258	3	237.086	22.701	.000 ^b	
	Residual	38	10.444			
	Total	41				

a. Dependent Variable: Kinerja organisasi(Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan(1), Budaya organisasi(X2),Lingkungan kerja(X3)

Sumber: data diolah, 2021

Diperoleh nilai F-hitung sebesar 22.701 yaitu nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel = 2,87 (terlampir) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel pendidikan (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3)

berpengaruh simultan terhadap kinerja organisasi(Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan dengan tujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variansi variabel dependen. Untuk hasil uji t dapat dilihat dari hasil regresi pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial(Uji T)

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 7.954	4.914		1.618	.114
	Pendidikan .379	.107	.380	3.554	.001
	Budaya Organisasi .603	.112	.634	5.358	.000
	Lingkungan kerja -.267	.113	-.256	-2.357	.024

a. Dependent Variable: kinerja organisasi

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel X1 pendidikan terhadap kinerja organisasi

Variabel pendidikan(X1) memiliki nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$, maka disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Manokwari Selatan.

- b. Variabel X2 budaya organisasi terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan Tabel 9 nilai t hitung untuk variabel Budaya organisasi(X2) yaitu 5.358 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

- c. Variabel X3 lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi

Memiliki nilai signifikan sebesar 0.024 lebih kecil dari 0.05 atau $0.24 < 0.05$ maka disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel Budaya organisasi(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja organisasi(Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel pendidikan(X1), budaya organisasi(X2), dan lingkungan kerja(X3) memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel kinerja organisasi(Y). Jika koefisien

determinasi (R^2) = 0, artinya variabel pendidikan(X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja organisasi(Y). Dapat dilihat pada tabel 5.6 hasil uji koefisien determinasi(R^2).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.801^a	.642	.614	3.232	.000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan(X1), Budaya organisasi(X2), Lingkungan kerja(X3)

b. Dependent Variable: Kinerja organisasi(Y)

Sumber: data diolah 2021

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.614 % ini mengartikan bahwa variabel Kinerja organisasi(Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan(X1), Budaya organisasi(X2), Lingkungan kerja(X3) yang dispesifikasikan dalam persamaan sebesar 61.4 %, sedangkan sisanya 39.6% itu dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam variabel penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, maka diketahui bahwa, nilai koefisien sebesar 7.954 nilai ini menunjukan bahwa variabel pendidikan(X1), Budaya organisasi(X2), Lingkungan kerja(X3) berpengaruh positif terhadap kinerja Organisasi(Y). Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi hal ini dapat dilihat melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar $22.701 > F_{tabel} 2,87$, dan nilai koefisien pendidikan(X1) sebesar 3.554 dan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi signifikan, bahwa Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga melakukan pembinaan serta menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki serta menyesuaikan pendidikan formal dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi pegawai. Sehingga kedepannya dapat menunjang kebutuhan dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Nilai koefisien dari Budaya organisasi(X2) sebesar 5.358 yakni bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, Menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan pemuda dan Olahraga. Artinya organisasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga harus menerapkan budaya organisasi

seperti adat istiadat, kebiasaan diterima oleh semua pegawai dan digunakan sebagai dasar tata tertib sehingga kedepannya dapat mendorong kinerja organisasi.

Nilai koefisien dari Lingkungan kerja (X3) adalah 2,357 yakni berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga harus memenuhi kebutuhan sarana prasarana seperti, kantor tempat bekerja yang menyenangkan, ruang kerja yang baik serta fasilitas kantor yaitu komputer dan alat kerja lainnya serta hubungan antara pegawai yang harmonis, sehingga pengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengidentifikasi bahwa organisasi publik seperti Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga harus menjadikan lingkungan sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja dalam bekerja untuk mencapai keberhasilan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data secara simultan Variabel Pendidikan(X1), Budaya Organisasi(X2), dan Lingkungan kerja(X3) dalam penelitian ini dapat disimpulkan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi (Y). Hal ini didasarkan pada tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti memiliki signifikan <0,05. Jadi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sector public pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.
2. Hasil data secara parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel pendidikan(X1), budaya organisasi(X2) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi(Y) dan variabel lingkungan kerja(X3) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi(Y) dengan taraf signifikan 0,05.
3. Hasil koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,614%, hal ini menjelaskan bahwa sumbang pengaruh sebesar 61,4% dari variabel dependen yaitu variabel Pendidikan(X1),Budaya organisasi(X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sebesar 39,6% itu dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam variabel penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil yang telah diteliti diuraikan tersebut dapat disampaikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi dinas pendidikan pemuda dan olahraga

Untuk lebih memperhatikan setiap kebutuhan dalam meningkatkan kinerja setiap

pegawai, terutama pada lingkungan tempat pegawai bekerja sehingga menciptakan keamanan dan kenyamanan yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga kabupaten manokwari selatan

Seharusnya adanya penilaian kinerja SKPD dari masyarakat sebagai pandangan atau gambaran sehingga menjadi masukan dan kritik membangun bagi SKDP tersebut.

REFERENSI

- Agus, Setiawan. 2006. Pengantar Statistika. Yogayakarta: Graha Ilmu.
- Afiyanti, F & Rachmawati. 2014. Metode Penelitian Kualitatif Dalam Riset Keperawatan. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Melayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hardjanto, I. 2012. Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang.
- Napitupulu, Paimin. 2011. *Pelayanan Publik dan Customer Satisfaction*. PT. Alumni. Bandung.
- Nitisemito, A.S., 2011. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Nordiawan, Deddi. 2010. Akuntansi Sektor Publik. Salemba Empat, Jakarta
- Propper, C, and Wilson, D 2003, “*The Use and Usefulness Of Performance Measures In The Public Sector.*” Oxford Review of Economic Policy Vol.19 No.2.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung, Alfabeta,CV.