

## **ANALISIS PRIORITAS KEBIJAKAN DALAM PENINGKATAN KINERJA APARATUR PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KELURAHAN DI KABUPATEN CIREBON**

**Mira Indriyulia Ekarini**

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung Jawa Barat, Indonesia  
Email: miraindriyuliaupi@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to determine policy priorities in an effort to improve the performance of public service personnel at village offices in Cirebon districts. This research method uses explanatory research, which is a type of research that explains and highlights the relationship between the variables proposed in the study and explains the influence of independent variables on dependent variables. The results of this study showed that work capability (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Positive values were obtained from the calculation of linear regression doubled by 0.266, while seen from a significant level obtained from the results of t (partial) test of  $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,056$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . The conclusion of this study is the value of the determination coefficient (Adjusted RSquare) of 0.986. From this can be taken a popularity that free variables (personality, organizational communication, facilities) are able to explain by 98.6% to the variables tied (employee performance). While the remaining 1.4% (100% - 98.6%) explained by other free variables not proposed in this study.*

**Keywords:** policy priorities; performance improvements; public service

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prioritas kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja para aparatur pelayanan publik pada kantor kelurahan di kabupaten Cirebon. Metode penelitian ini menggunakan *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai positif diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,266, sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar  $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,056$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini yaitu nilai koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*) sebesar 0,986. Dari hal ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel bebas (personalitas, komunikasi organisasi, fasilitas) mampu menerangkan sebesar 98,6% terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya 1,4% (100% - 98,6%) diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** prioritas kebijakan; peningkatan kinerja; pelayanan publik

**Corresponden Author**

Email: miraindriyuliaupi@gmail.com

Artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



## **Pendahuluan**

Penyelenggaraan Pemerintahan Indonesia menganut asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Prinsip penyelenggaraan desentralisasi adalah otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah-daerah diberikan kewenangan mengatur dan mengurus semua urusan pemerintahan diluar yang menjadi urusan Pemerintah. Kebijakan publik merupakan salah satu dimensi pokok dalam ilmu dan praktik administrasi publik. Sebagai salah satu unsur penting dalam administrasi publik, kebijakan publik dianalogikan fungsinya sama dengan fungsi otak pada tubuh manusia, karena melalui instrumen ini, segala aktivitas kehidupan bernegara, dan bermasyarakat mulai dilakukan oleh birokrasi, plus pihak swasta dan masyarakat (Mulyadi, 2016). Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan public (Verasvera, 2016).

Layanan publik bagi pemerintah sudah selayaknya dipersepsikan sebagai sebuah layanan komersial meskipun tidak bertujuan komersial (Rahmadana et al., 2020). Pemerintah sebagai penyedia layanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat harus bertanggung jawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi peningkatan pelayanan publik (Rukayat, 2018). Salah satu lembaga penyelenggaraan pelayanan publik yang langsung berhadapan kepada masyarakat adalah pada tingkat yang terendah yakni Kecamatan (Widiaswari, 2016). Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah Daerah harus mengoptimalkan pembangunan daerah yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Melalui Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, pemerintah daerah dan masyarakatnya untuk lebih diberdayakan sekaligus diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk mempercepat laju pembangunan daerah. Sejalan dengan hal tersebut maka implementasi kebijakan otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan, baik secara struktural, fungsional, maupun secara kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

## Analisis Prioritas Kebijakan dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Pelayanan Publik pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Cirebon

- 1) Kemampuan yang merupakan kemampuan individual untuk melaksanakan pekerjaan yang meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian lainnya;
- 2) Tingkat usaha yang terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas ;
- 3) Dukungan organisasi berupa pelatihan dan pengembangan, sarana penunjang dan pemberian penghargaan;
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; dan
- 5) Hubungan mereka terhadap organisasi.

Faktor-faktor tersebut jika dilihat dari sisi kondisi di institusi pemerintahan khususnya di Pemerintah Daerah yang memiliki fungsi pelayanan publik, maka faktor-faktor tersebut dapat disederhakan menjadi:

- 1) Kemampuan kerja;
- 2) Fasilitas kerja;
- 3) Kedisiplinan.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Kinerja merupakan kemampuan atau kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi organisasi merupakan tampilan wajah organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Dengan kinerja, organisasi dapat mengetahui sampai peringkat seberapa prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalannya dalam menjalankan amanah yang diterimanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi.

Dengan fungsi Kantor Kelurahan sebagai kantor pelayanan publik terdepan yang kinerja pegawai atau aparatur sangat berperan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik pada Kantor Kelurahan, maka kajian mengenai peningkatan kinerja aparatur sangat perlu dilakukan.

Kantor Kelurahan merupakan kantor instansi pelayanan publik yang merupakan kepanjangan tangan dari pemerintahan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai bidang, mulai dari administrasi kependudukan, pencatatan sipil sampai urusan pertanahan. Kantor Kelurahan juga merupakan instansi pelayanan publik terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, sehingga kinerjanya dirasakan dan diawasi langsung oleh masyarakat. Oleh karenanya, pengelolaan SDM aparatur pelayanan publik di Kantor Kelurahan harus dilakukan secara baik dan terencana.

Di Kabupaten Cirebon, terdapat 12 kantor kelurahan yang tersebar di kecamatan. Setiap Kantor Kelurahan mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di masing-masing wilayah kelurahan yang jumlah

penduduknya berkisar antara 4.000 – 14.000 orang. Dengan jumlah pegawai di setiap Kantor Kelurahan yang hanya berjumlah 5–7 orang pegawai, maka beban kerja pegawai di Kantor Kelurahan cukup signifikan untuk ukuran kantor pelayanan publik.

Dengan kondisi jumlah aparatur yang terbatas dengan beban kerja yang cukup signifikan membuat pengelolaan SDM pada Kantor Kelurahan harus dikelola secara baik sehingga kinerja pelayanan publik dapat berjalan optimal. Peningkatan kinerja aparatur pelayanan publik di Kantor Kelurahan di Kabupaten Cirebon saat ini dilakukan dengan melaksanakan berbagai kebijakan, tetapi terdapat empat bentuk kebijakan yang paling sering dilaksanakan, yaitu kebijakan peningkatan kemampuan kerja aparatur, peningkatan kualitas fasilitas kerja, peningkatan efektifitas dan efisiensi standar operasional prosedur pelayanan serta peningkatan kedisiplinan kerja. Secara teori seperti yang disebutkan sebelumnya, keempat kebijakan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan peningkatan pada ketiga bidang tersebut dapat memberikan pengaruh peningkatan kinerja aparatur pelayanan publik pada Kantor Kelurahan. Tetapi pada kenyataan dilapangan, keterbatasan anggaran membuat keempat kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan secara bersamaan dengan optimal.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut (Mathis & Jackson, 2006), Kinerja perusahaan merupakan hasil dari tingkat keberhasilan perusahaan secara keseluruhan selama periode tertentu dari proses bisnis (Nanda, 2015). Kinerja suatu perusahaan merupakan salah satu indikator untuk mengetahui sejauh mana kegiatan usaha dalam mencapai sasaran atau tujuan

Mengukur kinerja perusahaan berdasarkan kemampuan perusahaan untuk:

- (1) meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia,
- (2) meningkatkan efisiensi penggunaan waktu,
- (3) beradaptasi dengan perubahan, dan
- (4) mencapai target yang telah ditetapkan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Kemampuan, Faktor Tingkat Usaha, Dukungan Organisasi, Keberadaan Pekerjaan yang Mereka Lakukan, Hubungan Mereka Dengan Organisasi (Mathis & Jackson, 2006).

Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan. Pengetahuan diukur dengan tiga indikator yaitu tingkat pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan teknis yang pernah diikuti dan kemampuan menguasai pekerjaan. Sementara keterampilan diukur dengan dua indikator yaitu petunjuk teknis pekerjaan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan (Sutermeister, 1976). Kemampuan merupakan kapasitas individu pegawai baik yang berupa pengetahuan maupun keterampilan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan

yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dikerjakannya diharapkan dapat memberikan produktifitas kerja atau kinerja yang baik dan maksimal. Begitupula sebaliknya, tanpa kemampuan yang memadai sesuai yang dibutuhkan maka pekerjaan juga tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan tidak maksimal.

Fasilitas kerja merupakan suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) dan menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik (Drs, 2001), Fasilitas kerja adalah sarana fisik yang diberikan perusahaan atau instansi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai agar dapat mencapai dengan tujuan yang diinginkan.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Rivai & Junani Sagala, 2011), disiplin kerja merupakan perilaku, sikap atau perbuatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada di sebuah organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan terdapat sanksi apabila tidak dilaksanakan.

Berdasarkan studi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Soleh, Putra, & Rahayu, 2017) menganalisis mengenai kinerja aparatur dan pelayan publik pemerintah sebagai indikator kelayakan kinerja aparatur dan pelayanan publik untuk bahan acuan pertimbangan pengambilan keputusan dalam revormasi birokrasi. Maka dalam penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui prioritas kebijakan aparatur pelayanan public. Sehingga penelitian ini dapat bermanfaat dalam rangka peningkatan kinerja seluruh aparatur pelayanan public yang berada di kelurahan-kelurahan Cirebon.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan explanatory research, yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel independen (Variabel bebas atau yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (variabel tergantung atau yang dipengaruhi) disertai dengan menguji hipotesis yang diujikan (Umar, 2011). Lokasi dilakukannya penelitian ini di 12 kantor kelurahan yang tersebar di 40 kecamatan di wilayah kabupaten Cirebon. Variable bebas dalam penelitian ini adalah: Kemampuan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Fasilitas kerja (X3) sedangkan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kelurahan sebanyak 78 orang sedangkan sampelnya sebanyak 78 orang (jumlah sample sama dengan jumlah populasi). Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi (Sugiyono, 2016b).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data atau informasi yang berasal dari sumber asli dan

dikumpulkan secara khusus dari responden untuk menjawab penelitian. Data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016a) bila nilai korelasi positif dan besarnya 0,3 keatas maka dinyatakan valid dari hasil pengujian didapat bahwa nilai  $r$  hitung  $> 0,3$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

##### b. Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliable (Simamora, 2004). Dari penelitian didapatkan bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel 0,820-0,940. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian adalah reliabel

#### 2. Analisis Statistik Kuantitatif

##### a. Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini meliputi analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi berganda. Hasil pengujian menggunakan program SPSS mendapatkan hasil sebagai berikut :

##### 1) Korelasi Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Korelasi sederhana antara variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan sangat kuat sebesar 0,969, karena berada diantara 0,800 s.d. 1,000 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel personality mempunyai hubungan sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- b) Korelasi sederhana antara variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan sangat kuat sebesar 0,985, karena berada diantara 0,800 s.d. 1,000 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel komunikasi organisasi mempunyai hubungan sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- c) Korelasi sederhana antara variabel fasilitas ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan sangat kuat sebesar 0,973,

karena berada diantara 0,800 s.d. 1,000 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel fasilitas mempunyai hubungan sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,994, hasil ini berada diantara 0,800 s.d. 1,000. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa secara bersama-sama/simultan terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ), variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan variabel fasilitas kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai

**b. Regresi**

1. Regresi Linier Sederhana

a) Pengaruh Kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi linier sederhana untuk variabel personality ( $X_1$ ) dari data yang diolah didapat sebagai berikut:

$$Y = 7,267 + 0,781X_1$$

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 7,267. Sedangkan pengaruh variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,781 dengan nilai  $t_{hitung} 20,825 > t_{tabel} 2,056$  (diperoleh dari  $df = n - k - 1$ , sebesar  $30 - 3 - 1 = 26$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

b) Pengaruh Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi linier sederhana untuk variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) dari data yang diolah didapat sebagai berikut:

$$Y = 2,333 + 0,926X_2$$

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 2,333. Sedangkan pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,926, dengan nilai  $t_{hitung} 29,961 > t_{tabel} 2,056$  (diperoleh dari  $df = n - k - 1$ , sebesar  $30 - 3 - 1 = 26$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

c) Pengaruh Fasilitas ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi linier sederhana untuk variabel fasilitas ( $X_3$ ) dari data yang diolah didapat sebagai berikut:

$$Y = -0,167 + 1,004X_3$$

dan selanjutnya dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar -0,167. Sedangkan pengaruh variabel fasilitas ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,004, dengan nilai  $t_{hitung} 22,372 > t_{tabel} 2,056$  (diperoleh dari  $df = n - k - 1$ , sebesar  $30 - 3 - 1 = 26$ )

dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel fasilitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## 2. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda untuk variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) secara bersama-sama/simultan dari data yang diolah didapat sebagai berikut:

$$Y = 2,102 + 0,266X_1 + 0,359X_2 + 0,310X_3$$

- a) Nilai konstanta ( $a$ ) = 2,102. Hal ini berarti bahwa bila variabel bebas (Kemampuan, Disiplin, fasilitas) tetap/konstan maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,102. Tetapi jika terjadi perubahan terhadap variabel bebas maka nilai kinerja pegawai akan mengalami perubahan mengikuti besar kecilnya perubahan.
- b) Koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0,266. Koefisien regresi Kemampuan ( $X_1$ ) positif sebesar 0,266. Hal ini berarti bahwa bila Kemampuan kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya (Disiplin dan fasilitas) tetap atau konstan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,266 satuan.
- c) Koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0,359. Koefisien regresi Disiplin kerja ( $X_2$ ) positif sebesar 0,359. Hal ini berarti bahwa bila disiplin kerja meningkat satu satuan dan variabel bebas lainnya (kemampuan dan fasilitas) tetap atau konstan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,359 satuan.
- d) Koefisien regresi ( $b_3$ ) = 0,310. Koefisien regresi fasilitas ( $X_3$ ) positif sebesar 0,310. Hal ini berarti bahwa bila fasilitas meningkat satu satuan dan variabel bebas lainnya (kemampuan dan disiplin ) tetap atau konstan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,310 satuan.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan data penelitian yang diolah didapatkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*) sebesar 0,986. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas (personality, komunikasi organisasi, fasilitas) dapat menjelaskan sebesar 98,6% terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya 1,4% ( $100\% - 98,6\%$ ) diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

1. Uji Hipotesis pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada kantor Kelurahan di Kabupaten Cirebon. Berdasarkan data pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis kemampuan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,056$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hasil analisa hipotesis dalam



penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , hal ini dikarenakan  $t_{hitung}$  terletak pada daerah positif. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  yang menyatakan “Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan di Kabupaten Cirebon, terbukti/diterima.

2. Uji Hipotesis pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada kantor Kelurahan di Kabupaten Cirebon. Berdasarkan data pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  3,705 >  $t_{tabel}$  2,056 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hasil analisa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  hal ini dikarenakan  $t_{hitung}$  terletak pada daerah positif. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan di Kabupaten Cirebon”, terbukti/diterima.
3. Uji Hipotesis pengaruh fasilitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Kelurahan di Kabupaten Cirebon. Berdasarkan data pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  3,571 >  $t_{tabel}$  2,056 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hasil analisa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  karena  $t_{hitung}$  terletak pada daerah positif. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  yang menyatakan “Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai kantor Kelurahan di Kabupaten Cirebon”, terbukti/diterima.

#### **b. Uji F (Simultan)**

Uji hipotesis pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ), komunikasi disiplin kerja ( $X_2$ ), dan fasilitas kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada pegawai kantor kelurahan di Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan data pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis kemampuan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ) secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai menunjukkan  $F_{hitung}$  695,215 >  $F_{tabel}$  2,98 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hasil analisa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  karena  $F_{hitung}$  terletak pada daerah positif. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  yang menyatakan “Kemampuan kerja, Disiplin kerja, dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di Kabupaten Cirebon”, terbukti/diterima.

## **B. Pembahasan**

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai positif diperoleh dari perhitungan regresi linier

berganda sebesar 0,266, sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar  $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,056$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian secara statistik membuktikan bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hal hal yang disebutkan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa bahwa personality yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai positif diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,359, sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar  $t_{hitung} 3,705 > t_{tabel} 2,056$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa bahwa penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian secara statistik membuktikan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hal hal yang disebutkan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai positif diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,310, sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar  $t_{hitung} 3,571 > t_{tabel} 2,056$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian secara statistik membuktikan bahwa fasilitas ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hal hal yang disebutkan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa fasilitas yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kemampuan kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ) secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai positif diperoleh dari hasil perhitungan  $F_{hitung} 695,215 > F_{tabel} 2,98$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian secara statistik membuktikan bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ) secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hal hal yang disebutkan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa personality yang baik, komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik dan fasilitas yang mendukung secara bersama sama merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,986. Dari hal ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel bebas (personality, komunikasi organisasi, fasilitas) mampu menerangkan sebesar 98,6%

terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya 1,4% (100% - 98,6%) diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa (a) Kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t parsial  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,742 > 2,056$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; (b) Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t parsial  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,705 > 2,056$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ ; (c) Fasilitas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t parsial  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,571 > 2,056$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ ; (d) Kemampuan kerja (X1), disiplin (X2), fasilitas (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F simultan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $695,215 > 2,98$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; (e) Kemampuan kerja (X1), disiplin (X2), dan fasilitas (X3) mampu menjelaskan kinerja pegawai (Y) pada kantor kelurahan di kabupaten Cirebon sebesar 98,6%. Ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted RSquare) sebesar 0,986 selebihnya 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## BIBLIOGRAFI

- Drs, Moekijat. (2001). *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management, edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat, 387–401.
- Mulyadi, Deddy. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti Untuk Pelayanan Publik*.
- Nanda, Elia Quanta. (2015). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Di Surabaya. *Agora*, 3(1), 706–715.
- Rahmadana, Muhammad Fitri, Mawati, Arin Tentrem, Siagian, Nurhayati, Perangin-angin, Mori Agustina, Refelino, John, Tojiri, Moch Yusuf, Siagian, Valentine, Nugraha, Nur Arif, Manullang, Sardjana Orba, & Silalahi, Marto. (2020). *Pelayanan Publik*. Sumatera: Yayasan Kita Menulis.
- Rivai, Veithzal, & Junani Sagala, Ella. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rukayat, Yayat. (2018). Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Pasirjambu. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 11(2).
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stie Ykpn, 200.
- Soleh, Ahmad, Putra, Iwan Eka, & Rahayu, Yunie. (2017). Analisis Kinerja Aparatur Dan Pelayanan Publik Sebagai Dasar Menuju Reformasi Birokrasi Yang Ideal. *Journal Development*, 5(2), 110–124.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutermeister, Robert A. (1976). *People and productivity*. Newyork: McGraw-Hill Series
- Umar, Totong. (2011). Pengaruh Outbond Training terhadap Peningkatan Rasa Percaya Diri Kepemimpinan dan Kerjasama Tim. *Jurnal Ilmiah SPIRIT*, 11(3).
- Verasvera, Febrina Astria. (2016). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(2).
- Widiaswari, Roro Rukmini. (2016). Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 2(2).