

Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banjar)

Nunung Nurjanah

Universitas Galuh

Korespondensi penulis: nunungnur@student.unigal.ac.id

Abstract: *This research is motivated by problems with the performance of the Education and Culture Office employees who are still not optimal. Many factors influence this performance, three of which are Motivation, Competence and Bureaucratic Reform. Thus, the purpose of this study is to find out and describe the influence of motivation, competence and bureaucratic reform on the performance of employees of the Banjar City Education and Culture Office. The method used is descriptive qualitative with the results of the study showing that work motivation tends to be very high, as well as very high employee performance. Thus, motivation influences employee performance. This means that if motivation increases, it will be followed by an increase in the performance of the Banjar City Education and Culture Office employees. Competence tends to be very high, as well as very high employee performance. Thus, competence affects employee performance. This means that if competence increases, it will be followed by an increase in the performance of the Banjar City Education and Culture Office employees. Bureaucratic reform tends to be very high, as well as very high employee performance. Thus, if bureaucratic reform affects employee performance. This means that if bureaucratic reform increases, it will be followed by an increase in the performance of the Banjar City Education and Culture Office employees. Motivation, competence and work bureaucratic reform tend to be very high, as well as very high employee performance. Thus, motivation, competence and bureaucratic reform affect employee performance. This means that if motivation, competence and bureaucratic reform increase, it will be followed by an increase in the performance of the Banjar City Education and Culture Office employees*

Keywords: *Motivation, Competence, Bureaucratic Reform, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi adanya permasalahan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang masih belum optimal. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut, tiga diantaranya adalah Motivasi, Kompetensi dan Reformasi Birokrasi. Dengan demikian maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Adapun metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai sangat tinggi. Dengan demikian maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Kompetensi cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai sangat tinggi. Dengan demikian maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Reformasi birokrasi cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai sangat tinggi. Dengan demikian maka jika reformasi birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika reformasi birokrasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi kerja cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai sangat tinggi. Dengan demikian maka motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Reformasi Birokrasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam setiap lembaga, baik itu organisasi maupun lembaga perusahaan. Baik dan buruknya instansi atau lembaga tersebut tergantung sebaik apa SDM yang ada di dalamnya. Salah satu instansi milik pemerintah yang di tuntut

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 26, 2023; Accepted Agustus 23, 2023

* Nunung Nurjanah, nunungnur@student.unigal.ac.id

untuk memiliki kinerja yang baik adalah Dinas Pendidikan Kota Banjar. Dinas Pendidikan Kota Banjar merupakan salah satu wadah atau instansi resmi yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kota Banjar. Tuntutan terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjadi tolok ukur dalam penyelenggaraan tugas dan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi di bidang Pendidikan, Kepemudaan, Keolahragaan, dan Kebudayaan di Kota Banjar.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Banjar diketahui adanya fenomena mengenai kinerja pegawainya. Hal ini tampak dari hasil pra survey mengenai kinerja pegawai yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 20 orang hasilnya tampak sebagaimana dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Indikator Kinerja	Pernyataan	Ya	Tidak	(%) Ya
1.	Pemahaman atas Tupoksi	Pegawai memiliki pemahaman atas tupoksi	13	7	65%
2.	Inovasi	Pegawai bekerja dengan mengedepankan inovasi	8	12	40%
3.	Kecepatan kerja	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	10	10	50%
4.	Keakuratan kerja	Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara akurat	7	13	35%
5.	Kerjasama	Kerjasama yang dilakukan pegawai sudah baik	14	6	70%

Sumber : Hasil pra survey, Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 5 indikator yang dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja, terdapat 2 indikator yang masih belum dilakukan secara optimal, yaitu: pegawai belum bekerja dengan mengedepankan Inovasi dan pegawai belum menyelesaikan pekerjaan secara akurat. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua indikator kinerja dapat dilaksanakan dengan baik.

Fenomena di atas, tentu tidak bisa dibiarkan dan harus segera diatasi, mengingat kinerja menjadi ujung tombak keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Untuk itu peneliti ingin menganalisis faktor penyebabnya ketidak tercapaian kinerja dari indikator tersebut. Di duga kuat terdapat tiga faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut adalah motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi.

Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu diperhatikan lebih serius dalam mengerjakan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan

bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri karyawan yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Berdasarkan hasil pra survey melalui kuesioner terhadap 20 orang responden, dengan hasil yang di peroleh sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja

No.	Indikator Motivasi Kerja	Pernyataan	Ya	Tidak	(%) Ya
1.	Gaji	Saya selalu termotivasi dengan gaji yang saya terima selama ini	12	8	60%
2.	Supervisi	Saya termotivasi karna adanya supervisi yang dilakukan pimpinan setiap bulan	8	12	40%
3.	Kebijakan dan adminis trasi	Saya termotivasi dengan kebijakan dan administrasi yang ada	10	10	50%
4.	Hubungan kerja	Saya termotivasi dengan hubungan kerja yang terjalin baik dengan rekan kerja maupun atasan	7	13	35%
5.	Kondisi kerja	Saya termotivasi dengan kondisi kerja sekarang	16	4	80%
6.	Pekerjaan itu sendiri	Saya termotivasi dengan Pekerjaan itu sendiri	13	7	65%
7.	Peluang untuk maju	Saya termotivasi dengan peluang untuk maju	8	12	40%
8.	Pengakuan atau penghargaan (<i>advance</i>)	Saya termotivasi dengan adanya pengakuan atas kinerja saya	10	10	50%
9.	Keberhasilan (<i>achievement</i>)	Saya termotivasi dengan keberhasilan kerja	8	12	40%
10	Tanggung jawab	Saya termotivasi dengan tanggung jawab pimpinan atas semua aktivitas bawahan	12	8	60%

Sumber: hasil pra survey, 2023

Berdasarkan tabel di atas, tampak jelas masih banyak indikator motivasi yang belum dilakukan secara optimal. Seperti halnya sebagian besar responden tidak termotivasi dengan adanya supervisi yang dilakukan pimpinan setiap bulan, hubungan kerja yang terjalin baik dengan rekan kerja maupun atasan, dengan peluang untuk maju, dan dengan keberhasilan kerja. Sementara itu hasil pengamatan penulis, bahwa di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai belum maksimal.

Selain motivasi, kompetensi juga sangat dibutuhkan untuk memperoleh kinerja yang maksimal. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi “batu sandungan” bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya.

Tabel 3
Hasil Pra Survey Mengenai Kompetensi

No.	Indikator Kompetensi	Pernyataan	Ya	Tidak	(%) Ya
1.	Ide-ide atau gagasan	Kompetensi yang di miliki pegawai akan terlihat dari Ide-ide atau gagasan yang diberikan pada organisasinya	16	4	80%
2.	Ketelitian dan Kerapihan	Kompetensi yang di miliki pegawai akan terlihat dari Ketelitian dan Kerapihan saat melakukan pekerjaan	13	7	65%
3.	Keterbukaan	Kompetensi yang di miliki pegawai akan terlihat dari keterbukaan dalam menyelesaikan pekerjaan	8	12	40%
4.	Pengetahuan	Kompetensi yang di miliki pegawai akan terlihat dari pengetahuannya sata bekerja	10	10	50%
5.	Keterampilan	Kompetensi yang di miliki pegawai akan terlihat dari keterampilannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	8	12	40%

Sumber: hasil pra survey, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari keterbukaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan keterampilan yang masih kurang. Untuk memperkuat hasil kuesioner, maka dilakukan observasi dilihat dari pengetahuan tentang pekerjaan, dibawah ini terdapat gambaran kompetensi berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, berdasarkan tingkat pendidikan sebesar 2.08% berpendidikan SD, 6.25% berpendidikan SMP, 52.08% berpendidikan SMA, 6.25% berpendidikan diploma, 22.91% berpendidikan S-1, 9.37% berpendidikan S-2, dan 1.04% berpendidikan S-3, data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar berpendidikan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai cukup menunjang, namun masih perlu ditingkatkan.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meraih kepercayaan rakyat. Reformasi birokrasi merupakan perubahan dalam sebuah sistem yang tujuannya untuk merubah struktur, sikap, keberadaan dan kebiasaan yang sudah lama.

Tabel 4
Area Perubahan dan Hasil yang Diharapkan

Area	Hasil yang Diharapkan
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
Tatalaksana Sistem	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
Peraturan perundangundangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
Sumber daya manusia aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
Akuntabilitas	Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
Pola pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi.

Sumber: *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025

Berdasarkan tabel yang ditampilkan pada area sumber daya manusia aparatur hasil yang diharapkan yaitu memiliki SDM yang berintegritas, netral, kompeten capable, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera. Dengan adanya reformasi birokrasi yang sedang dilaksanakan di lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, mengakibatkan seluruh pegawai harus berbenah, dan tentu hal tersebut dapat menimbulkan masalah baru yang harus dihadapi pegawai. Perubahan perubahan yang terlalu cepat, membuat semua program tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Tabel 5
Hasil Pra Survey Mengenai Reformasi Birokrasi

No.	Indikator Reformasi Birokrasi	Pernyataan	Ya	Tidak	(%) Ya
1.	Penyelenggaraan sumber daya aparatur	Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Disdikbud adalah Penyelenggaraan sumber daya aparatur	11	9	55%
2.	Akuntabel baik dari segi kinerja maupun kapasitas	Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Dikbud adalah Akuntabel baik dari segi kinerja maupun kapasitas	7	13	35%
3.	Berorientasi pada pemantapan pelayanan publik	Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Dikbud adalah Berorientasi pada pemantapan pelayanan publik	8	12	40%
4.	Mindset (pola pikir)	Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Dikbud adalah Mindset (pola pikir)	10	10	50%
5.	Cultureset (budaya kerja) yang reformis dan inovatif	Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Dikbud adalah cultureset (budaya kerja) yang reformis dan inovatif	8	12	40%

Sumber: hasil pra survey, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa reformasi birokrasi yang dilakukan oleh dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Banjar masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang tidak di laksanakan dengan baik seperti Akuntabel baik dari segi kinerja

maupun kapasitas berorientasi pada pematapan pelayanan publik, dan *cultureset* (budaya kerja) yang reformis dan inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Survey dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Alat pengumpulan data menggunakan lembar observasi dan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini juga 96 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Penelitian ini di analisis dengan teknik analisis seperti Uji korelasi, uji determinasi, dan uji t serta uji f.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Variabel Motivasi

Berdasarkan deskripsi di atas, maka untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden terhadap variabel motivasi tampak sebagaimana dalam tabel rekapitulasi hasil penelitian berikut ini.

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Rspnden Terhadap Variabel Motivasi

No.	Uraian	Nilai maksimal	Nilai perolehan	Skor Rata-Rata	Kriteria
1.	Gaji				
	a. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, memiliki motivasi kerja yang tinggi karena gaji yang diperolehnya mencukupi kebutuhannya	96x5=480	399	399	Baik
	b. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, menerima gaji sesuai dengan jabatan dan golongannya	96x5=480	399		
2.	Supervisi				
	a. Supervisi yang diberikan kepada pegawai bersifat mengikat.	96x5=480	391	391	Baik
	b. Pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya supervise	96x5=480	391		
3.	Kebijakan dan administrasi				
	a. Pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik, untuk melaksanakan kebijakan	96x5=480	408	408	Sangat baik
	b. Pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik,dalam menyusun administrasi	96x5=480	408		
4.	Hubungan kerja				
	Pegawai memiliki hubungan kerja yang baik	96x5=480	398	398	Baik
5.	Kondisi kerja				
	Pegawai termotivasi dalam bekerja karena kondisi kerja yang memadai	96x5=480	392	392	Baik
6.	Pekerjaan itu sendiri				

	Pegawai termotivasi dalam bekerja karena pekerjaan itu sendiri	96x5=480	426	426	Sangat baik
7.	Peluang untuk maju				Baik
	Pegawai termotivasi dalam bekerja karena adanya peluang untuk maju	96x5=480	402	402	
8.	Pengakuan atau penghargaan (<i>advance</i>)				Baik
	Pegawai termotivasi dalam bekerja karena adanya pengakuan atau penghargaan (<i>advance</i>)	96x5=480	348	348	
9.	Keberhasilan(<i>achievement</i>)				Baik
	Pegawai termotivasi dalam bekerja karena adanya Keberhasilan (<i>achievement</i>)	96x5=480	388	388	
10.	Tanggung jawab				Sangat baik
	Pegawai termotivasi dalam bekerja karena adanya Tanggung jawab	96x5=480	414	414	
Jumlah			5123		
Rata-rata			394		

Berdasarkan tabel di atas, maka jelas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi sebesar 3966 atau jika di rata-ratakam senesar 5123. hasil di atas tentu menunjukkan bawa responden memberikan penilaian sangat tinggi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Adapun nilai terkecil ada pada Pegawai termotivasi dalam bekerja karena adanya pengakuan atau penghargaan (*advance*) dengan total skor 348. Sedangkan nilai terbesar terdapat pada indikator pegawai termotivasi dalam bekerja karena pekerjaan itu sendiri dengan total skor 426

2. Deskripsi variabel kompetensi

Berdasarkan deskripsi di atas, maka untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan rsonden terhadap variabel kompetensi tampak sebagaimana dalam tabel rekapitulasi hasil penelitian berikut ini.

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Rsponden Terhadap Variabel Komptensi

No.	Uraian	Nilai Maksimal	Nilai perolehan	Rata-rata	Kriteria
1.	Motif				
	a. Pegawai memiliki motive tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya	95x5=480	408	403	Baik
	b. Motif yang dimiliki pegawai sangat menunjang keberhasilan kerja	95x5=480	398		
2.	Sifat				
	a. Pegawai memiliki sifat baik dalam menghadapi pekerjaannya	95x5=480	392	400.5	Baik
	b. Pegawai memperhatikan sikap positif dalam menghadapi pekerjaan	95x5=480	409		
3.	Konsep diri				
	a. Pegawai memiliki konsep diri yang selalu terbuka terhadap masukan	95x5=480	380	386	Baik
	b. Pegawai memiliki konsep diri yang matang dalam menyelesaikan pekerjaan	95x5=480	392		
4.	Pengetahuan				
	a. Pegawai memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya	95x5=480	388	252.7	Baik
	b. Pengetahuan yang dimiliki pegawai mendukung pekerjaannya	95x5=480	400		
5.	Keterampilan				
	a. Pegawai memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya	95x5=480	404	401.5	Baik
	b. Keterampilan yang dimiliki menunjang kinerjanya	95x5=480	399		
Jumlah			3970		
Rata-rata			397		

Berdasarkan tabel di atas, maka jelas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi sebesar 3970 atau jika di rata-ratakam senesar 397. hasil di atas tentu menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi terhadap kompetensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Adapun nilai terkecil ada pada indikator Pegawai memiliki konsep diri yang selalu terbuka terhadap masukan dengan total skor 380. Sedangkan nilai terbesar terdapat pada indikator Pegawai memperhatikan sikap positif dalam menghadapi pekerjaan dengan total skor 409.

3. Deskripsi Variabel Reformasi Birokrasi

Berdasarkan deskripsi di atas, maka untuk lebih jeasnya mengenai tanggapan rsponden terhadap variabel reformasi birokrasi tampak sebagaimana dalam tabel rekapitulasi hasil penelitian berikut ini.

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Rspnden Terhadap Variabel Reformasi Birokrasi

No.	Uraian	Nilai Maksimal	Nilai perolehan	Rata-rata	Kriteria
1.	Motif				
	a. Pegawai memiliki motive tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya	95x5=480	408	403	Baik
	b. Motif yang dimiliki pegawai sangat menunjang keberhasilan kerja	95x5=480	398		
2.	Sifat				
	a. Pegawai memiliki sifat baik dalam menghadapi pekerjaannya	95x5=480	392	400.5	Baik
	b. Pegawai memperhatikan sikap positif dalam menghadapi pekerjaan	95x5=480	409		
3.	Konsep diri				
	a. Pegawai memiliki konsep diri yang selalu terbuka terhadap masukan	95x5=480	380	386	Baik
	b. Pegawai memiliki konsep diri yang matang dalam menyelesaikan pekerjaan	95x5=480	392		
4.	Pengetahuan				
	a. Pegawai memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya	95x5=480	388	252.7	Baik
	b. Pengetahuan yang dimiliki pegawai mendukung pekerjaannya	95x5=480	400		
5.	Keterampilan				
	a. Pegawai memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya	95x5=480	404	401.5	Baik
	b. Keterampilan yang dimiliki menunjang kinerjanya	95x5=480	399		
Jumlah			3970		
Rata-rata			397		

Berdasarkan tabel di atas, maka jelas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel reformasi birokrasi sebesar 3952 atau jika di rata-ratakam senesar 395.2. hasil di atas tentu menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi terhadap regormasi birokrasi yang dilakukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Adapun nilai terkecil ada pada indikator Penatalaksanaan (business process) reformasi birokrasi dilakukan sebagaimana mestinya dengan total skor 362. Sedangkan nilai terbesar terdapat pada indikator Dinas Pendidikan dan Kebudayaan bersikap akuntabel dari segi kinerja dengan total skor 415.deskripsi

4. Deskripsi Variabel Kinerja pegawai

Berdasarkan deskripsi di atas, maka untuk lebih jeasnya mengenai tanggapan rspnden terhadap variabel kinerja pegawai tampak sebagaimana dalam tabel rekapitulasi hasil penelitian berikut ini.

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Rsponden
Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No.	Uraian	Nilai Maksimal	Nilai perolehan	Rata-rata	Kriteria
a.	Pemahaman atas tupoksi				
1	Pegawai memiliki pemahaman yang baik atas tugas pokoknya	96x5=480	405	408.5	Baik
2	Pegawai memiliki pemahaman yang baik atas fungsinya dalam bekerja	96x5=480	412		
b.	Inovasi				
3	Pegawai mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya	96x5=480	401	392.5	Baik
4	Pegawai berusaha membuat perubahan baru untuk mencapai keberhasilan organisasi	96x5=480	384		
c.	Kecepatan kerja				
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan	96x5=480	402	391.5	Baik
6	Kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diapresiasi	96x5=480	381		
d.	Keakuratan kerja				
7	Pegawai bekerja secara akurat	96x5=480	406	409	Baik
8	Keakuratan kerja pegawai dapat diketahui berdadarkan hasil penilaian kinerja	96x5=480	412		
e.	Kerjasama				
9	Pegawai bekerjasama untuk meyelesaikan pekerjaan	96x5=480	412	415.5	Sangat baik
10	Kerjasama dilakukan baik dalam tim maupun di luar tim	96x5=480	419		
Jumlah			4034		
Rata-rata			403.4		

Berdasarkan tabel di atas, maka jelas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 4034 atau jika di rata-rata kam senesar 403.4. hasil di atas tentu menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Adapun nilai terkecil ada pada indikator Kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diapresiasi dengan total skor 381. Sedangkan nilai terbesar terdapat pada indikator Keakuratan kerja pegawai dapat diketahui berdadarkan hasil penilaian kinerja dengan total skor 418.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, begitu juga dengan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian maka tanggapan responden terhadap kedua variabel tersebut sangat tinggi. Hal ini menunjukkan

bahwa selama ini pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi yang berdampak pada kinerja pegawainya.

Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa besarnya nilai korelasi antara motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 0.753. jika di lihat dari tabel interpretasi nilai 0.753 berada pada rentang 0.701-0.800 atau dalam kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sementara itu hasil uji determinasi diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 56.7%. Jika dilihat dari perolehan nilai bahwa 56.7 menunjukkan angka positif. Dengan demikian maka terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikansi dengan menghitung nilai t_{hitung} diperoleh angka sebesar 11.097, sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 96-2 diperoleh nilai sebesar 0.166183, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh Uwais Rachman Karomi. 2021.diperoleh hasil bahwa kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2015:14) menyatakan bahwa “terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja”. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Teori pengharapan dari Robbins (2011:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, dimana seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi, begitu juga dengan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian maka tanggapan responden terhadap kedua variabel tersebut sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar memiliki kompetensi yang sangat tinggi yang berdampak pada kinerja pegawainya.

Hasil analisis data di ketahui bahwa besarnya nilai korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai sebesar 0.798. jika di lihat dari tabel interpretasi nilai 0.798 berada pada rentang 0.701-0.800 atau dalam kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Sementara itu hasil uji determinasi diketahui bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 63.6%. Jika dilihat dari perolehan nilai bahwa 63.6 menunjukkan angka positif. Dengan demikian maka terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikansi dengan menghitung nilai t hitung diperoleh angka sebesar 12.948, sedangkan nilai t tabel dengan df 96-2 diperoleh nilai sebesar 0.166183, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlinawati.2021. diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember terbukti. Sementara itu penelitian yang dilakukan Winanti (2009) dimana komitmen dipengaruhi oleh Knowledge (Pengetahuan) pegawai, Skill (Keterampilan) pegawai, dan Attitude (Sikap) pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran

Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya itu memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Pengaruh Reformasi Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel reformasi birokrasi pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi, begitu juga dengan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian maka tanggapan responden terhadap kedua variabel tersebut sangat tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa selama ini pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banjar memiliki reformasi birokrasi yang sangat tinggi yang berdampak pada kinerja pegawainya.

Hasil analisis data diketahui bahwa besarnya nilai korelasi antara reformasi birokrasi dengan kinerja pegawai sebesar 0.764. jika di lihat dari tabel interpretasi nilai 0.764 berada pada rentang 0.701-0.800 atau dalam kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara reformasi birokrasi dengan kinerja pegawai. Sementara itu hasil uji determinasi diketahui bahwa pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai sebesar 58.4%. Jika dilihat dari perolehan nilai bahwa 63.6 menunjukkan angka positif. Dengan demikian maka terdapat pengaruh positif dari reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikansi dengan menghitung nilai t_{hitung} diperoleh angka sebesar 11.486, sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 96-2 diperoleh nilai sebesar 0.166183, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suardi. 2019. Diperoleh kesimpulan bahwa reformasi birokrasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soedjono Selong Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat reformasi birokrasi dan budaya kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Utomo (2011) menyatakan bahwa reformasi birokrasi dapat digambarkan seperti tangga menuju puncak keberhasilan yaitu meraih kepercayaan publik. Langkah pertama adalah perbaikan yang bersifat kelembagaan seperti efisiensi dan simplifikasi prosedur kerja, peningkatan SDM, penanganan regulasi yang tumpang tindih, dan peningkatan transparansi dan akuntabilitas. Langkah selanjutnya adalah pembentukan budaya hasil, pelayanan publik yang memuaskan, dan pada akhirnya meraih kepercayaan publik sebagai puncak tujuan reformasi birokrasi. Pemerintah telah menetapkan Grand Design Reformasi Birokrasi di Indonesia 2010-2025. Sasaran pada lima tahun pertama difokuskan pada penguatan birokrasi pemerintah dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi

4. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Reformasi Birokrasi terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, begitu juga dengan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, termasuk kategori

sangat tinggi. Dengan demikian maka tanggapan respionden terhadap keempat variabel tersebut sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar memiliki motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi yang sangat tinggi yang berdampak pada kinerja pegawainya.

Hasil analisis data menunjukkab bahwa besarnya nilai korelasi antara motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi dengan kinerja pegawai sebesar 0.825. jika di lihat dari tabel interpretasi nilai 0.825 berada pada rentang 0.801-1.00 atau dalam kategori sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi dengan kinerja pegawai. Sementara itu hasil uji determinasi diketahui bahwa pengaruh motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai sebesar 68.1%. Jika dilihat dari perolehan nilai bahwa 68.1 menunjukkan angka positif. Dengan demikian maka terdapat pengaruh positif dari motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikansi dengan menghitung nilai f_{hitung} diperoleh angka sebesar 65.419, sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 96-2 diperoleh nilai sebesar 3.94, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosida Salijana. 2019. Diperoleh hasil bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja aparatur Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situ Bondo. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan reformasi birokrasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Artinya, dengan peningkatan kompetensi, motivasi dan komitmen secara bersama-sama, dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasann dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan beberapa hal sebagai berikut.

1. Motivasi kerja cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai sangat tinggi. Dengan demikian maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Adapun nilai terkecil ada pada Pegawai termotivasi dalam bekerja karena adanya pengakuan atau penghargaan (*advance*). Sedangkan nilai terbesar terdapat pada indikator pegawai termotivasi dalam bekerja karena pekerjaan itu sendiri.

2. Kompetensi cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai sangat tinggi. Dengan demikian maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Adapun nilai terkecil ada pada indikator Pegawai memiliki konsep diri yang selalu terbuka terhadap masukan. Sedangkan nilai terbesar terdapat pada indikator Pegawai memperhatikan sikap positif dalam menghadapi pekerjaan.
3. Reformasi birokrasi cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai sangat tinggi. Dengan demikian maka reformasi birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika reformasi birokrasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Adapun nilai terkecil ada pada indikator Penatalaksanaan (business process) reformasi birokrasi dilakukan sebagaimana mestinya. Sedangkan nilai terbesar terdapat pada indikator Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar bersikap akuntabel dari segi kinerja.
4. Motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi kerja cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai sangat tinggi. Dengan demikian maka motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi, kompetensi dan reformasi birokrasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Daryanto.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media
- Griffin, R.W,2017, *Management, 11*, South-Western: Cengage Learning
- Holidin, 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Jauhar. 2013. *Pengantar Teorri dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Medi.
- Klitgaard. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PTRajaGrafindo Persada
- Mustafa, 2013. *Membangun Visi dan Reorientasi Kinerja Aparatur Daerah Menjawab Tantang Masyarakat Indonesia Baru*”,
- Ndraha, Takiziduhu. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Orborne dan .Gaebler. 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua*. Jakarta : Penerbit : Bumi Aksara.
- Pasolong. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Sarundajang. 2013. *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*, Pustaka Sinar harapan, Jakarta.
- Schein .2010. *Organzational Culture and Leadership*. San Francisco: JosseyBass.

Taylor, 2017. *Social support: a review. The Oxford Handbook of Health Psychology.*, 1-48.
doi:10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0009

Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Uno. B. Hamzah. 2010. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

UNDANG-UNDANG

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025,

Undang-undang Bab I No 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan,

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS