

PENGARUH SARANA DAN PRASARANA, TINGKAT PENDIDIKAN, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GANRA KABUPATEN SOPPENG

The Influence of Facilities and Infrastructure, Level of Education, Organizational Commitment to Employee Performance in Ganra District, Soppeng Regency

IRWAN ANTON¹

Email : satrianahdinar@gmail.com

BAHARUDDIN²

PPs Stie Amkop Makassar

Email : baharuddin@stieamkop.ac.id

DARTI³

PPs Stie Amkop Makassar

Email : darti@stieamkop.ac.id

SYAFRI ARIEF⁴

PPs Stie Amkop Makassar

Email : syafri@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Sarana dan Prasarana, Tingkat Pendidikan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng.

Obyek pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng sebanyak 35 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus/total sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.

Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng. (2) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng. (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng. (4) Sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Sarana dan prasaran, Komitmen Organisasi, Tingkat Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the Influence of Facilities and Infrastructure, Level of Education, and Organizational Commitment to Employee Performance in Ganra District, Soppeng Regency.

The object of this study was 35 employees at the District Office of Ganra District Soppeng. The sample in this study uses census / total sampling. The research instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses multiple regression analysis using the help of SPSS 16 program.

This study shows that: (1) Facilities and infrastructure have a positive and significant effect on the performance of employees in Ganra District, Soppeng Regency. (2) The level of education has a positive and significant effect on the performance of employees in the District of Ganra, Soppeng Regency. (3) Organizational Commitment has a positive and significant effect on the performance of Employees in Ganra District, Soppeng Regency. (4) Facilities and infrastructure, level of education and organizational commitment simultaneously have a positive and significant impact on the performance of employees in the District of Ganra, Soppeng Regency

Keywords: *Employee Performance, Facilities and infrastructure, Organizational Commitment, Level of Education*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan pegawai yang terus menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Prestasi kinerja individu pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi. Dengan demikian, setiap pegawai dapat menilai seberapa jauh kinerjanya telah menghasilkan prestasi yang diharapkan sesuai tujuan organisasi.

Organisasi menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang, kesempatan pengembangan karier maupun pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, pengembangan karier serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat vital dan hal yang sangat penting dalam menunjang kelancaran atau kemudahan dalam proses penyelesaian pekerjaan, dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yang membutuhkan sarana dan prasarana dan juga pemanfaatannya baik dari segi intensitas maupun kreatifitas dalam penggunaannya oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sarana kerja adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam bekerja baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian kinerja

pegawai dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien (Arikunto dan Yuliana, 2008).

Faktor selanjutnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walau didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Di sisi lain sejalan dengan sarana dan prasarana serta tingkat pendidikan, komitmen organisasi juga merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian organisasi. Menurut Sunarto (2005), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari: (1) Pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, (2) Keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, dan (3) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Bahkan menurut Walton dalam Sunarto (2005), disebutkan bahwa kinerja organisasi akan meningkat apabila organisasi meninggalkan model pengendalian tradisional dalam manajemen karyawan dan menggantinya dengan strategi komitmen.

Komitmen organisasi juga digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten. Inkonsistensi dalam bekerja mendorong meningkatnya tingkat keluar masuknya pegawai baru yang pada gilirannya meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan (Panggabean 2002). Begitupun dengan instansi pemerintah, maka komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Camat Ganra Kabupaten Soppeng

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng.
4. Untuk menganalisis pengaruh sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng.

KAJIAN PUSTAKA

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a) Pemahaman atas tupoksi
- b) Inovasi
- c) Kecepatan kerja
- d) Keakuratan kerja

e) Kerjasama

b. Sarana dan Prasarana

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan sebagai penunjang pelaksanaan proses kegiatan kantor yang bersifat permanen atau tetap. Contoh prasarana kantor seperti tanah, gedung, dan ruang kantor. Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil ke simpulan bahwa sarana kantor merupakan sesuatu fasilitas pelengkap berupa barang atau benda bergerak yang secara langsung dapat digunakan untuk memudahkan pelaksanaan proses kantor dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Contoh sarana kantor seperti meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, mesin-mesin kantor, peralatan/perlengkapan kantor dan lain sebagainya.

Menurut pengertian yang didasarkan kepada Permendagri Nomor 7 Tahun 2006 Sarana dan Prasana adalah Sarana dan Prasarana fasilitas yang secara langsung maupun tidak langsung berfungsi sebagai pe-nunjang proses penyelenggaraan suatu proses kerja aparatur pemerintahan daerah dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Indikatornya yaitu:

- a. Kondisi Bangunan
- b. Ketersediaan sarana prasarana
- c. Kondisi sarana prasarana
- d. Faktor keamanan peralatan kerja
- e. Penggunaan peralatan kerja

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang Indonesia yang diselenggarakan secara terstruktur dan menjadi tanggung jawab Kemendiknas. Tingkat pendidikan dibagi kedalam empat jenjang, yaitu anak usia dini, dasar, menengah dan tinggi. (Depdiknas, 2007)

Supriyanto (2003:158) menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Tirtarahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Kompetensi
Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

d. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Supriyanto (2003:158) menyatakan bahwa tingkat

pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Neale, *et al* (1990) seperti dikutip oleh Darmawan (2013) komitmen organisasional dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu:

- a. Kemauan karyawan
Kemauan karyawan merupakan suatu usaha niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya.
- b. Kesetiaan karyawan
Kesetiaan karyawan adalah suatu bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja.
- c. Kebanggaan karyawan
Kebanggaan karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel yang diteliti, meliputi sarana dan prasarana, tingkat pendidikan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan format deskriptif yaitu bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul dan menjadi obyek penelitian berdasarkan apa yang terjadi.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Kantor Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai Desember 2017 sampai Februari 2018.. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng . Dengan jumlah populasi yang relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti. Jumlah pegawai sebanyak 35 orang, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 35 responden.

Untuk memperoleh data tentang pengaruh sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan teknik angket yang terstruktur. Alat pengumpul data dalam penelitian sering disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen digunakan untuk mengungkap data mengenai variabel yang diteliti. Kemudian data diolah dengan menggunakan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji reabilitas dan validitas, dan regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.018	1.617		.991
	Sarana dan Prasarana	.391	.160	.385	.020
	Tingkat Pendidikan	.602	.285	.355	.042
	Komitmen Organisasi	.384	.125	.278	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Data Primer Diolah, Februari 2018*

Dari tabel 4.10 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,018 + 0,391X_1 + 0,602X_2 + 0,384X_3 + e$$

Dimana:

$a = -0,018$ Apabila variabel sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi = 0 maka akan menurunkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,018.

$\beta_1 = 0,391$, koefisien regresi sarana dan prasarana (X_1) sebesar 0,391 menyatakan setiap terjadi kenaikan 1% sarana dan prasarana (X_1), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,391 poin. Dengan asumsi variabel lainnya konstan.

$\beta_2 = 0,602$, koefisien regresi tingkat pendidikan (X_2), sebesar 0,602, menyatakan setiap terjadi kenaikan 1% tingkat pendidikan (X_2), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,602 poin. Dengan asumsi variabel lainnya konstan.

$\beta_3 = 0,384$, koefisien regresi komitmen organisasi (X_3), sebesar 0,384, menyatakan setiap terjadi kenaikan 1% komitmen organisasi (X_3), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,384 poin. Dengan asumsi variabel lainnya konstan (X_1).

2. Pengujian Koefisien Regresi dengan (R^2)

Uji ketepatan perkiraan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Pengujian Koefisien Regresi dengan Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.844	1.335

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Sarana dan Prasarana, Tingkat Pendidikan

Sumber: Data Primer Diolah, agustus 2018

Dari tabel 4.11, diperoleh besarnya koefisien determinasi ($R^2/Rsquare$) adalah 0,857. Hal ini menyatakan bahwa 85,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi. Sedangkan Sisanya sebesar 14,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independen yang diteliti.

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji t Parsial

Pengujian secara parsial dapat dilihat dari tabel 4.10 di atas dengan ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

H_a ditolak bila $\text{sig.} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_a diterima bila $\text{sig.} \leq 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Karna nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel sarana dan prasarana (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berarti H_a diterima. Sedangkan nilai probabilitas signifikansinya ($P\text{-Value}$) = 0,020 lebih kecil dari 0,050 maka H_a diterima. Adapun nilai *standardized Coefficient Beta* bertanda positif yaitu 0,385. Dengan demikian maka sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika sarana dan prasarana semakin baik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika kinerja kepemimpinan semakin buruk maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Karna nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berarti H_a diterima. Sedangkan nilai probabilitas signifikansinya ($P\text{-Value}$) = 0,042 lebih kecil dari 0,050 maka H_a diterima. Adapun nilai *standardized Coefficient Beta* bertanda positif yaitu 0,355. Dengan demikian maka tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika tingkat pendidikan semakin baik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika tingkat pendidikan semakin buruk maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Karna nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berarti H_a diterima. Sedangkan nilai probabilitas signifikansinya ($P\text{-Value}$) = 0,004 lebih kecil dari 0,050 maka H_a diterima. Adapun nilai *standardized Coefficient Beta* bertanda positif yaitu 0,278. Dengan demikian maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika komitmen organisasi semakin baik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika komitmen organisasi semakin buruk maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

b) Uji F Simultan

Berikut ini merupakan hasil pengujian regresi secara simultan dengan uji-F-test

atau uji Anova^b sebagaimana dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Pengujian secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.355	3	110.785	62.166	.000 ^a
	Residual	55.245	31	1.782		
	Total	387.600	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Sarana dan Prasarana, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Data Primer Diolah, Agustus 2018*

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel 4.12 diperoleh besarnya F_{hitung} adalah 68,563 sedangkan nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan $df_1 = k - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 31$, sehingga diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,91. Dengan demikian $F_{hitung} 62,116 > F_{tabel} 2,91$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Artinya bahwa, apabila sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi naik secara bersama-sama, maka kinerja pegawai akan semakin naik, begitupun sebaliknya apabila sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi secara turun secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan semakin turun.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik pada bab sebelumnya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} , yakni $2,451 > 2,040$ dengan signifikansi $0,020 < 0,050$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa variabel sarana dan prasarana (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun nilai *standardized Coefficient Beta* bertanda positif yaitu 0,385, maka pengaruhnya positif. Artinya, semakin baik sarana dan prasarana, maka kinerja pegawai kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dari penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Perawat di UPTD Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara statistik dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,005 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien standar (*Standardized Coefficients*) variabel kepemimpinan sebesar (0,507) yang menunjukkan arah positif. Artinya bahwa, semakin tinggi beban kerja perawat di UPTD Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, maka stres perawat akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah beban kerja perawat di UPTD Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, maka stres perawat akan semakin rendah.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada bab sebelumnya telah dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} , yakni $3,069 > 2,040$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,050$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun nilai *standardized Coefficient Beta* bertanda positif yaitu 0,278, maka pengaruhnya positif. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja pegawai di Kecamatan Ganra Kabupaten Soppeng akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ganra kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik sarana dan prasarana maka kinerja pegawai akan semakin baik, sebaliknya semakin buruk sarana dan prasarana maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ganra kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik tingkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin lebih baik, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan maka kinerja guru juga akan semakin rendah. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ganra kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi dan loyalitas maka kinerja guru akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka kinerja guru akan semakin menurun. Sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ganra kabupaten Soppeng. Artinya, semakin Sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah sarana dan prasarana, tingkat pendidikan dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Bagi instansi, khususnya di kantor kecamatan Ganra kabupaten Soppeng, beberapa hal yang menjadi saran peneliti adalah masih perlunya perbaikan kinerja pegawai yang lebih baik dikemudian hari, dengan meningkatkan sarana dan prasarana, tingkat pendidikan serta komitmen organisasi yang lebih lagi demi terciptanya kinerja yang lebih optimal. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk lebih memperluas cakupan peneliti, baik dari sisi variabel yang diteliti berdasarkan permasalahan yang ditemukan di lapangan, maupun luas area yang diteliti agar penelitian tentang kinerja semakin meluas dan dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai dan organisasi pemerintahan ataupun pada organisasi swasta.

REFERENSI

Ahmadi dan Uhbiyati. 2001. Ilmu Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

- Anidar, KH dkk. 2015. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Awaluddin dkk. 2011. Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros.
- Damodar, Gujarati. 2006. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta. Erlangga.
- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Davis, Keith. 2006. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Erlangga.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta. Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Indonesia. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta. Balai Pustaka.
- Dewi, Desak Ketut Ratna, I Wayan Suwendra dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- Djalil, Abdul Idris Saputra. 2002. Membangun Manusia Indonesia Prosiding Simposium Kebudayaan Indonesia-Malaysia ke 8 (SKM 8). UKM Bangi.
- Dwiantara, Lukas & Sumarto, Hadi Rumsari. 2004. Manajemen Logistik. Jakarta: Grasindo.
- Endang, Mulyani dan Suyetty. 2010. Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Jakarta. Erlangga.
- Fadel, Muhammad. 2009. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Fuad, Ihsan. 2005. Dasar-Dasar Kependidikan. Jakarta. Rineka Cipta.
- Gagarin, Muhammad Yuri, Saleh Pallu dan Baharuddin. 2015. Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Jurnal fakultas Teknik Universitas Hasanuddin. ejournal.unhas.ac.id.
- Ghozali, Imam. 2001. Pengaruh Partisipasi Penganggaran Job Relevan Information (JRI) dan Vitalitas Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur Indonesia. Jurnal Akademi Akutansi Indonesia. 5(2), 101-129.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003. Behavior in Organizations (Understanding and Managing the Human Side of Work). Eight Edition. Prentice Hall.
- Gusrini, Vevi Vionita. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh.
- Gibson, et al. 2005. Organisasi dan Manajemen. Edisi ke Empat. Jakarta. Erlangga.
- Gie, The Liang. 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Liberty. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kesembilanbelas. BPFE. Yogyakarta.
- Hansa, Vida Farida dkk. 2004. Menggunakan Peralatan Kantor. Bandung. CV Armico.
- Hariandja, Marihot Tua E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

- Hartono, Didi. 2014. Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal KINDAI* Volume 10 Nomor 2, April – Juni 2014.
- Hasibuan, M.S.P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi - Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikhsan, Muhammad Chaerul. 2013. *Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Bandiklat di Propinsi Jawa Barat*.
- Juliana, Lukman Hakim dan Nuryanti Mustari. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Publik*, April
- Karina, Meidina. 2015. *Pengaruh Insentif dan 2015. Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta. ANDI.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. Yeremias T Keban. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1, Februari-Mei 2016.
- Mahmud, M., Hasmin, H., & Gunawan, G. (2016). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN INDIVIDUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SPN BATUA SULAWESI SELATAN. *AKMEN Jurnal Ilmiah*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-2. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Mardalis. 2009. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Melizawati. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. INDOTIRTA ABADI). *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* 2015.
- Mutiara, S Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 Permendagri Nomor 7 Tahun 2006.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2013. Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional. Bandung. Alfabeta.
- Putra dan Wibawa. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali.
- Ranupandojo, Heidjrahman. 2001. Manajemen Personalia. Edisi Keempat. Yogyakarta.
- Robbins S. P., 2001, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins S.P, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, SP. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten. PT Intan Sejati.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi 10, PT. Indeks, Jakarta
- Sadulloh, Uyoh. 2006. Pengantar Filsafat Pendidikan. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2005. Kiat Meningkatkan Produktivitas. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simatupang, Togar. 2015. Ekonomi Kreatif, Menuju Era Kompetensi dan Persaingan Usaha Ekonomi Gelombang IV. Institut Teknologi Bandung.
- Singgih, Santoso. 2000. Latihan SPSS Statistik Parametrik Gramedia, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto dan Lia Yuliana. 2008. Manajemen Pendidikan, (Aditya Mediabekerjasama dengan FIP dan UNY: Yogyakarta.
- Sumarni, S., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk negeri se-kecamatan tamalate kota makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 149-163.
- Sulianti, Diana KL Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.

- Sumaryana, Asep., dan Nana Sumpena. 2004. *Administrasi Kantor Stenograf*. Jakarta. Titian Ilmu
- Sunarto.2005.*Managemen Karyawan*.Amus.Yogyakarta
- Supriyanto, A. 2003. *Manajemen Pendidikan*. Malang. Universitas Negeri Malang.
- Sutrisno dan Suherman. 2007. *Modul Menggunakan Peralatan Kantor*.Sukabumi.Yudhistira.
- Sutrisno dan Suherman. 2008. *Konsep dan Aplikasi Bimbingan dan Konseling*. Bandung. Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan UPI.
- Tirtarahardja Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan nasional.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional.
- Veithzal, Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Garfindo Persada Edisi Pertama, Cetakan Kedua.
- Wibawa,Samodr.2015.*Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*.Directory of Open Acces Journals.
- Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R. (2017). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SOPPENG. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 405-422.