



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Evaluasi Kinerja Pegawai Jabatan Struktural Dengan Jabatan Fungsional Pasca Terbit Kebijakan Tunjangan Tambahan Penghasilan Di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi

Kosmas Harry Wahyudi Minipko¹, Ferinandus Leonardo Snanfi², Sri Sedianingsih³

¹Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, kosmasminipko01@gmail.com

²Universitas Cendrawasih, Jayapura, Indonesia, ferisnafi@yahoo.com

³Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, dianb@ecampus.ut.ac.id

Corresponding Author: kosmasminipko01@gmail.com¹

Abstract: *The main problem in this research is that the performance of structural officials and the performance of functional officials at the Mappi District Education Office have not reached the expected targets, so the aim of this research is to analyze the influence of working conditions, work performance and workload on the performance of structural and functional officials. The sampling technique used the quota sampling method with a sample size of 100 respondents consisting of 20 structural officials and 80 functional officials. The variable measurements were carried out using Likert scale parameters. Data analysis uses descriptive statistics using SPSS to test hypotheses. The research results show: 1) working conditions have a significant effect on the performance of structural officials, 2) Work performance has a positive and significant effect on the Performance of Structural Officials, 3) Workload has a positive and significant effect on the performance of structural officials, 4) Working conditions have a negative and insignificant effect on performance of functional officials, 5) work performance has a positive and significant effect on the performance of functional officials, 6) Work load has a positive and significant effect on the performance of functional officials.*

Keyword: *TPP, Work Conditions, Work Performance, Work Load, Structural Officials, Functional Officials, Performance*

Abstrak: Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja pejabat struktural dan kinerja pejabat fungsional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi belum mencapai target yang diharapkan sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja, prestasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pejabat struktural dan fungsional. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling kuota dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang terdiri dari 20 orang pejabat struktural dan 80 orang pejabat fungsional. Adapun pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan parameter skala likert. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan: 1) kondisi kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat struktural, 2) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Struktural, 3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat struktural, 4) Kondisi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pejabat

fungsional, 5) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional, 6) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional.

Kata Kunci: TPP, Kondisi Kerja, Prestasi Kerja, Beban Kerja, Pejabat Structural, Pejabat Fungsional, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan, pekerjaan, atau proses dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikasi, seperti produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, kinerja sering kali dievaluasi untuk menentukan seberapa baik tujuan atau target telah dicapai. Kinerja yang baik biasanya mencerminkan kemampuan individu atau tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal.

Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menilai dan meninjau kinerja individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan dan hasil tertentu. Proses ini biasanya melibatkan pengumpulan data dan informasi terkait pencapaian, dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan.

Tujuan dari evaluasi kinerja meliputi: 1) Penilaian pencapaian, menilai seberapa baik individu atau tim telah memenuhi tujuan yang ditetapkan. 2) Identifikasi kekuatan dan kelemahan, mengidentifikasi aspek-aspek yang kuat dan area yang memerlukan perbaikan. 3) Pengembangan karir, memberikan dasar untuk pengembangan profesional, promosi, atau pelatihan lebih lanjut. 3) Pengambilan Keputusan, memberikan informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan dalam organisasi atau perusahaan. Dilihat dari sudut pandang kepemimpinan transformasional, kurangnya dukungan emosional dari seorang Pemimpin terhadap pegawai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi. Selain itu, pemimpin transformasional diharapkan dapat memberikan visi yang inspiratif. Jika pemimpin tidak mampu menyampaikan tujuan organisasi dengan jelas, pegawai mungkin merasa bingung dan tidak termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Pada Organisasi Pemerintah Daerah seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi, Kinerja pejabat baik fungsional maupun structural, memiliki Indikator Kinerja Utama yang menjadi perjanjian kinerja yang ditanda-tangani oleh pimpinan daerah dan pejabat langsung di atasnya, sebagai patokan dalam melakukan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, semua pejabat berusaha untuk memenuhi perjanjian kinerja tersebut. Isi perjanjian kinerja adalah pencapaian target kerja selama setahun yang akan dituangkan dalam Laporan Kinerja dan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan (LKJiP). Progres pencapaian program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaporkan pada LKJiP pada tahun 2020-2021, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. 1. Target dan Realisasi Program Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi Tahun 2020 -2021

Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Tahun	Target	Realisasi	Tahun
Indeks Pembangunan Manusia	58,73	58,15	2020	59,17	-	2021
APK SD	117,13	98,48	2020	119,75	95,41	2021
APK SMP	73,92	67,8	2020	78,37	72,44	2021
APM SD	88,30	66,73	2020	91,1	65,09	2021
APM SMP	38,12	36,91	2020	38,72	41,18	2021
Rata-rata lama sekolah	6,36	6,31	2020	6,45	6,51	2021
Rata-rata Nilai UN Siswa	78,00	-	2020	79,00	-	2021
Rata-rata Nilai US Siswa SD	78,00	72,43	2020	79,00	72,94	2021
Rata-rata Nilai US Siswa SMP	78,00	73,48	2020	79,00	75,87	2021

Indeks Pendidikan	9,00	8,43	2020	11,00	8,65	2021
Presentase Sekolah SD dan SMP yang mendapatkan Peringkat di Tingkat Provinsi	2%	-	2020	2%	-	2021

Sumber: Sub Bagian Perencanaan, Program & Evaluasi Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi Tahun 2021

Data pada tabel diatas menunjukkan realisasi yang dicapai dari target yang telah ditentukan menunjukkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Prosedur pemberian TTP di Mappi berdasar pada pasal 5 angka (1), (2), dan (3) Peraturan Bupati No.18/2022 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bupati No.5/2021 TPP ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mappi, dijabarkan sebagai berikut:

- 1) TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada seluruh ASN;
- 2) Besaran TPP berdasarkan prestasi kerja bervariasi untuk masing-masing Organisasi Perangkat Daerah;
- 3) Besaran TPP berdasar prestasi kerja didasari atas pertimbangan kompleksitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi serta mempertimbangkan kondisi pandemi.

Kondisi kerja menurut Mangkunegara (2005:105) adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Sedangkan menurut Agus Darma (2001:105) “kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung”. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Prestasi kerja adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Prestasi ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, efisiensi, inovasi, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Prestasi kerja yang baik sering kali diakui melalui penghargaan, promosi, atau bonus, dan dapat berpengaruh pada pengembangan karir seorang individu.

Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.”

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Kinerja pejabat struktural merujuk pada hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh pejabat yang menduduki jabatan struktural dalam suatu organisasi, baik itu di sektor publik

maupun swasta. Pejabat struktural biasanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan berperan dalam pengambilan keputusan strategis.

Berikut adalah beberapa aspek yang mencakup kinerja pejabat struktural:

- 1) Pencapaian Tujuan Organisasi
Kinerja pejabat struktural diukur dari sejauh mana mereka dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program atau proyek.
- 2) Kepemimpinan
Pejabat struktural diharapkan memiliki kemampuan untuk memimpin tim, menginspirasi, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang optimal. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan moral tim.
- 3) Pengambilan Keputusan
Kinerja pejabat struktural juga dinilai dari kemampuan mereka dalam mengambil keputusan yang tepat dan strategis. Keputusan yang baik dapat mempengaruhi arah dan keberhasilan organisasi.
- 4) Manajemen Sumber Daya
Pejabat struktural bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan material. Efisiensi dalam pengelolaan sumber daya sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik.
- 5) Komunikasi
Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan anggota tim, atasan, dan pemangku kepentingan lainnya merupakan indikator penting dari kinerja pejabat struktural. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kolaborasi dan pemahaman dalam organisasi.
- 6) Inovasi dan Perbaikan Berkelanjutan
Pejabat struktural diharapkan untuk mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam proses dan sistem kerja. Kinerja yang baik mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi.
- 7) Kepuasan Stakeholder
Kinerja pejabat struktural juga dapat diukur dari tingkat kepuasan pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Kepuasan yang tinggi menunjukkan bahwa pejabat struktural berhasil memenuhi harapan dan kebutuhan stakeholder.

Kinerja pejabat fungsional merujuk pada hasil kerja dan kontribusi individu yang menduduki posisi fungsional dalam suatu organisasi. Pejabat fungsional biasanya memiliki tanggung jawab spesifik yang berkaitan dengan fungsi tertentu, seperti keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, atau operasional.

Menurut Robbins dan Judge (2013), Kinerja pejabat fungsional diukur berdasarkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan spesifik dalam bidang fungsional masing-masing. Ini mencakup efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan fungsi tersebut.

Dessler (2013), kinerja pejabat fungsional dapat dinilai dari seberapa baik mereka mengelola sumber daya dalam fungsi mereka, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan pejabat struktural dan fungsional lainnya. Kinerja yang baik mencakup pencapaian hasil yang diharapkan dalam konteks fungsi yang dijalankan.

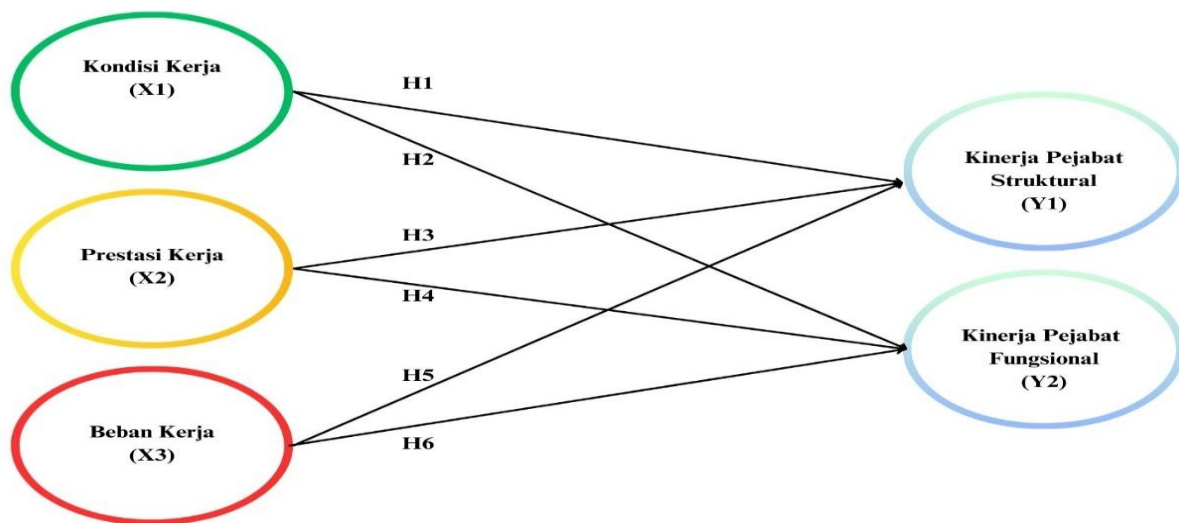
Armstrong (2006), menekankan pentingnya indikator kinerja yang jelas untuk pejabat fungsional. Indikator ini dapat mencakup kualitas output, efisiensi proses, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Pejabat fungsional harus mampu menunjukkan dampak positif dari pekerjaan mereka terhadap kinerja organisasi.

Perumusan masalah dalam penelitian ini disajikan dari kriteria pemberian TPP dikabupaten Mappi yang dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Pejabat Struktural pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?

2. Apakah pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pejabat Struktural pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?
3. Apakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pejabat Struktural pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?
4. Apakah pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Pejabat Fungsional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?
5. Apakah pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pejabat Fungsional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?
6. Apakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pejabat Fungsional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?

Rumusan masalah diatas digambarkan dalam kerangka berpikir untuk menentukan hipotesis yang diajukan, seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. 1. Model Konseptual Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiono (2019) adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, dan mencari hubungan antar variabel. Metode ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi dan diukur secara objektif.

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden dalam hal ini pejabat structural dan pejabat fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi, dengan menggunakan jenis kuisisioner tertutup. Data skunder pada penelitian ini diperoleh dari dokumen dan data yang tentang kepegawaian dan kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pejabat structural dan pejabat fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Menurut Sugiyono (2008: 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling Kuota. Menurut Sugiono, (2020) Sampling kuota adalah peneliti menentukan jumlah sampel yang diinginkan dari setiap kelompok tertentu dalam populasi.

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 100 responden dengan ketentuan semua pejabat structural sebanyak 20 orang dijadikan sampel secara keseluruhan sedangkan 80 sisanya diambil dari pejabat fungsional.

Data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuisisioner akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden dan ditabulasi. Pengolahan data dilakukan dengan perhitungan

menggunakan *software SPSS versi 29*, peneliti memilih menggunakan *software* ini agar hasil perhitungan dapat diperoleh dengan lebih cepat dan mudah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dari 100 responden sebanyak 20 orang responden (20%) adalah pejabat structural dan sebanyak 80 orang responden (80%) adalah pejabat fungsional. Berdasarkan jenis kelamin, pejabat structural dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang responden atau setara (14%) sedangkan responden dengan jenis perempuan sebanyak 6 orang responden atau setara (6%). Berdasarkan jenis kelamin, pejabat fungsional dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang responden (53%) sedangkan responden dengan jenis perempuan sebanyak 27 orang responden (27%).

Responden berdasarkan usia, pejabat structural yang berusia 30-40 tahun sebanyak 8 orang atau setara (8%), responden yang berusia 41-60 tahun sebanyak 12 orang setara (12%). Responden berdasarkan usia, pejabat fungsional yang berusia 30-40 tahun sebanyak 30 orang atau setara (30%), responden yang berusia 41-60 tahun sebanyak 73 orang setara (73%).

Berdasarkan tugas dalam jabatan, sebanyak 1 orang atau sebesar (1%) adalah kepala Dinas, sebanyak 1 orang atau sebesar (1%) adalah Sekretaris Dinas, sebanyak 4 orang atau sebesar (4%) adalah Kepala Bidang, sebanyak 11 orang atau sebesar (11%) adalah kepala Seksi, sebanyak 3 orang atau sebesar (3%) adalah kepala Sub Bagian, sebanyak 31 orang atau sebesar (31%) adalah pengawas sekolah dan sebanyak 49 orang atau sebesar (49%) adalah Kepala Sekolah.

Analisis Deskriptif

Dari kuesioner yang disebarkan kepada 100 responden mengenai Kondisi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11, Prestasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95, Beban Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05, Kinerja Pejabat Struktural, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 dan Kinerja Pejabat fungsional, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09. Semua variabel pada analisis deskriptif termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kondisi kerja, prestasi kerja, beban kerja dan kinerja pejabat structural dan kinerja pejabat fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dalam kategori yang baik.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Corelation, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. 2. Mean Score dan Overall Mean Score Variabel Kinerja Pejabat Fungsional

No	Variabel	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Kondisi Kerja (X1)	X1.1	<,001	Valid
2		X1.2	<,001	Valid
3		X1.3	<,001	Valid
4		X1.4	<,001	Valid
5	Prestasi Kerja (X2)	X2.1	<,001	Valid
6		X2.2	<,001	Valid
7		X2.3	<,001	Valid
8		X2.4	<,001	Valid

9		X2.5	<,001	Valid
10		X3.1	<,001	Valid
11	Beban Kerja (X3)	X3.2	<,001	Valid
12		X3.3	<,001	Valid
13		Y1.1	<,001	Valid
14	Kinerja Pejabat Struktural (Y1)	Y1.2	<,001	Valid
15		Y1.3	<,003	Valid
16		Y1.4	<,001	Valid
17		Y2.1	<,001	Valid
18	Kinerja Pejabat Fungsional (Y2)	Y2.2	<,001	Valid
19		Y2.3	<,001	Valid
20		Y2.4	<,001	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05. sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah valid selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan pada data jawaban dari 100 responden melalui kuisioner, dalam menentukan validitas mengacu pada nilai *Alpha Cronbach* dari keseluruhan variabel. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan reliabel.

Tabel 1. 3. Output Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,857	20

Sumber data output SPSS diolah peneliti, 2024

Pada pengujian reliabilitas keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari nilai r-alpha yairu 0,857 lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable meiliki kualitas data yang reliable dan dapat dilanjutkan pada uji asumsi klasik.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah pengujian yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji statistika normalitas yang dapat digunakan diantaranya *Chi-Squere, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jaque Bera*.

Pada penelitian ini untuk mengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov, yaitu metode pengujian normalitas yang efektif dan valid digunakan untuk sampel berjumlah kecil. Dalam penelitian ini subjek penelitian berjumlah 10 orang. Sehingga pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov sangat cocok untuk penelitian ini.

Untuk mempermudah pengujian, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 29 untuk melakukan analisis normalitas instrumen ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- 1) Jika sig. (signifikansi) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

2) Jika sig. (signifikansi) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 1. 4. Hasil Output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		20	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	0
	Std. Deviation	0,65556127	1,5549232
Most Extreme Differences	Absolute	0,162	0,151
	Positive	0,121	0,126
	Negative	-0,162	-0,151
Test Statistic		0,162	0,151
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,177	<,001
Sig.		0,178	<,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,168
		Upper Bound	0,188

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Pada tabel hasil hitung uji normalitas *one sample kolmogorovsmirnov* dapat diketahui, bahwa nilai sig. Asymp. Sig. (2-tailed)^c pada residual kinerja pejabat struktural menunjukan hasil 0,178 lebih besar dari standar signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan sampel penelitian berdistribusi normal. Sementara pada nilai sig. Asymp. Sig. (2-tailed)^c pada residual kinerja pejabat fungsional menunjukan hasil <,001 lebih kecil dari standar signifikansi <0,05 maka dapat dikatakan sampel penelitian tidak berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi. Jika terdapat korelasi maka dinyatakan bahwa model regresi mengalami masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Hipotesis yang dilakukan dalam uji multikolinearitas adalah:

H0: VIF < 10 artinya tidak terdapat Multikolinearitas.

Ha: VIF > 10 artinya terdapat Multikolinearitas.

Hasil pengujian Multikolinearitas pada responden penelitian didapat bahwa nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 1.5. Hasil Output Multikolinearitas (Kinerja Pejabat Struktural)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kondisi_Kerja	0,671	1,490
	Prestasi_Kerja	0,805	1,242
	Beban_Kerja	0,813	1,230

a. Dependent Variable: Kinerja_Pejabat_Struktural

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas Kinerja Pejabat Struktural dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF < 10. Kondisi Kerja (X1) sebesar 1,490; Prestasi Kerja (X2) sebesar 1,242; Beban Kerja (X3) sebesar 1,230. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala Multikoliniearitas.

Tabel 1. 6. Hasil Output Multikolinearitas (Kinerja Pejabat Fungsional)

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kondisi_Kerja	0,566	1,768
1 Prestasi_Kerja	0,597	1,675
Beban_Kerja	0,632	1,583

a. Dependent Variable: Kinerja_Pejabat_Fungsional

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas Kinerja Pejabat Fungsional dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF < 10. Kondisi Kerja (X1) sebesar 1,768; Prestasi Kerja (X2) sebesar 1,675; Beban Kerja (X3) sebesar 1,583. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala Multikoliniearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas memiliki tujuan sebagai penguji apakah dalam sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik merupakan homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan uji Glejser, jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas, jika sebaliknya nilai signifikansi ≥ 0,05 maka terjadi homokedastisitas (Muhson, 2012:26).

Tabel 1. 7. Hasil Output Heteroskedastisitas Kinerja Pejabat Struktural

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,67E-15	1,536		,000	1,000
1 X1	0	0,107	,000	,000	1,000
X2	0	0,076	,000	,000	1,000
X3	0	0,125	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: RES_Kinerja_Pejabat_Struktural

Berdasarkan hasil pada tabel diatas pada uji heterokedastisitas Kinerja_Pejabat_Struktural_Y1, diperoleh hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu Kondisi kerja, Prestasi kerja dan beban kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Tabel 1. 8. Hasil Output Heteroskedastisitas Kinerja Pejabat Fungsional

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,58E-15	2,523	,000	1,000
	Kondisi_Kerja	0	0,151	,000	1,000
	Prestasi_Kerja	0	0,107	,000	1,000
	Beban_Kerja	0	0,142	,000	1,000

a. Dependent Variable: RES_Kinerja_Pejabat_Fungsional

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas pada uji heterokedastisitas Kinerja_Pejabat_Struktural_Y2, diperoleh hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu Kondisi kerja, Prestasi kerja dan beban kerja memiliki nilai signifikasi lebih dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian ini untuk melihat hubungan antar data penelitian harus tidak memiliki korelasi dalam jeda waktu tertentu. Pegujian Autokorelasi menggunakan metode *Run Test*. Run Test merupakan salah satu analisis non-parametik yang dapat digunakan untuk menguji apakah residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika Antar residual tidak terdapat korelasi maka dikatakan bahwa nilai residual adalah acak atau random.

Kriteria pengujian Atutokorelasi run test mengacu pada:

- 1) Nilai Asyp sig. (2-tailed) lebih besar > 0,05 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi.
- 2) Nilai Asyp sig. (2-tailed) lebih kecil < 0,05 maka berkesimpulan telah terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 1. 9. Hasil Output Autokorelasi Y1

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-0,1846
Cases < Test Value	40
Cases >= Test Value	40
Total Cases	80
Number of Runs	40
Z	-0,225
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,822

a. Median

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Tabel 1. 10. Hasil Output Autokorelasi Y2

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,01911
Cases < Test Value	10

Cases >= Test Value	10
Total Cases	20
Number of Runs	9
Z	-0,689
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,491
a. Median	

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Pengujian autokorelasi pada output run tes pada kedua tabel diatas, menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada Hasil Output Autokorelasi Y1 sebesar 0,822 lebih besar dari > 0,05 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Demikian juga pada output run tes Hasil Output Autokorelasi Y2 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,491 lebih besar dari > 0,05 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi. Dengan demikian dapat dikatakan lolos untuk uji regresi berganda.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Y). bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan variabel Y1 adalah Kinerja Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dan variabel Y2 adalah Kinerja Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Yang mana variabel independen X1 adalah Kondisi Kerja, X2 adalah Prestasi Kerja, X3 adalah Beban kerja. Adapun hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1. Hasil Output Uji Regresi Berganda Y1

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,054	2,523	
	Kondisi_Kerja	-0,502	0,151	-0,448
	Prestasi_Kerja	0,519	0,107	0,597
	Beban_Kerja	0,936	0,142	0,806

a. Dependent Variable: Kinerja_Pejabat_Struktural

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Pada tabel “Coefficients” di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y1 = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y1 = 3,054 - 0,502X_1 + 0,519X_2 + 0,936X_3$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 3,054 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Kondisi Kerja, Prestasi Kerja, dan Beban Kerja dianggap konstan maka nilai Kinerja Pejabat Struktural (Y1) adalah 3,054.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kondisi Kerja (X1) sebesar -0,502 dengan tanda negatif menyatakan apabila tingkat Kondisi Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja pejabat structural (Y1) akan turun sebesar 0,502.

3. Nilai koefisien regresi variabel Prestasi Kerja (X2) sebesar 0,519 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Prestasi Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja pejabat structural (Y1) akan naik sebesar 0,519.
4. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0,936 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Beban Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja pejabat structural (Y1) akan naik sebesar 0,936.

Tabel 4. 2. Hasil Output Uji Regresi Berganda Y2

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,998	1,536	
1 Kondisi_Kerja	-0,018	0,107	-0,018
Prestasi_Kerja	0,234	0,076	0,31
Beban_Kerja	0,584	0,125	0,495

a. Dependent Variable: Kinerja_Pejabat_Fungsional

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Pada tabel “*Coefficients*” di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y2 = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \epsilon$$

$$Y2 = 4,998 - 0,018X1 + 0,234X2 + 0,584X3$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 4,998 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Kondisi Kerja (X1), Prestasi Kerja (X2), dan Beban Kerja (X2) dianggap konstan maka nilai Kinerja Pejabat Fungsional (Y2) adalah 4,998.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kondisi Kerja (X1) sebesar -0,018 dengan tanda negatif menyatakan apabila tingkat Kondisi Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja pejabat Fungsional (Y2) akan turun sebesar 0,018.
3. Nilai koefisien regresi variabel Prestasi Kerja (X2) sebesar 0,234 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Prestasi Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja pejabat Fungsional (Y2) akan naik sebesar 0,234.
4. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0,584 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Beban Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja pejabat Fungsional (Y2) akan naik sebesar 0,584.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Tabel 1. 13. Output Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	0,804	0,768	0,714

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Prestasi_Kerja, Kondisi_Kerja

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Hasil Koefisien determinasi pada model Kinerja Pejabat Struktural menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,768, ini berarti bahwa 76.8% variasi dalam variabel Kinerja Pejabat Struktural dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini. Sedangkan sisa 23.2% varians dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 1. 14. Output Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,694 ^a	0,482	0,461	1,15159	

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Prestasi_Kerja, Kondisi_Kerja

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Hasil Koefisien determinasi pada model Kinerja Pejabat Fungsional menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,461, ini berarti bahwa 46.1% variasi dalam variabel Kinerja Pejabat Fungsional dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini. Sedangkan sisa 23.2% varians dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t Kinerja Pejabat Struktural

Pengujian ini untuk pembuktian hipotesis, dimana pengaruh secara parsial variabel Kondisi Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pejabat Struktural (Y_1). Pengujian ini mengacu pada nilai t-tabel, variabel penelitian ($k=3$), sampel ($n=20$), signifikansi menggunakan dua sisi (Sign) dan rumus mencari *degree of freedom* atau derajat bebas ($Df = n - k = 20 - 3 = 17$) pada urutan ke 17 ditemukan nilai t-tabel untuk penelitian ini sebesar 1.7396, signifikansi sendiri mengacu pada nilai $sig \leq 0,05$.

Tabel 1. 15. Output Hasil Uji t Kinerja Pejabat Struktural

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,054	2,523		1,21	0,244
1 Kondisi_Kerja	-0,502	0,151	-0,448	-3,317	0,004
Prestasi_Kerja	0,519	0,107	0,597	4,841	<,001
Beban_Kerja	0,936	0,142	0,806	6,57	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pejabat_Struktural

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

1) H1: Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Struktural.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel diatas, Variabel Kondisi Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar $-3,317 \leq 1,739$ dengan tingkat signifikansi $0,004 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kondisi Kerja (X_1) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja Pejabat Struktural (Y_1), maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) H2: Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Struktural.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.19, Variabel Prestasi Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar $4,841 \geq 1,739$ dengan tingkat signifikansi $<0,001 \geq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pejabat Struktural (Y_1), maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) H3: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Struktural.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.19, Variabel Beban Kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar $6,570 \geq 1,739$ dengan tingkat signifikansi $<0,001 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y_1), maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji t Kinerja Pejabat Fungsional

Pengujian ini untuk pembuktian hipotesis, dimana pengaruh secara parsial variabel Kondisi Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pejabat Fungsional (Y_2). Pengujian ini mengacu pada nilai t-tabel, variabel penelitian ($k=3$), sampel ($n=80$), signifikansi menggunakan dua sisi (Sign) dan rumus mencari *degree of freedom* atau derajat bebas ($Df = n - k = 80 - 3 = 77$) pada urutan ke 77 ditemukan nilai t-tabel untuk penelitian ini sebesar 1.66488, signifikansi sendiri mengacu pada nilai $sig \leq 0,05$.

Tabel 1. 17. Output Hasil Uji t Kinerja Pejabat Fungsional

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,998	1,536		3,254	0,002
	Kondisi_Kerja	-0,018	0,107	-0,018	-0,169	0,867
	Prestasi_Kerja	0,234	0,076	0,31	3,076	0,003
	Beban_Kerja	0,584	0,125	0,495	4,688	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pejabat_Fungsional

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

4) H4 Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Fungsional.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.19, Variabel Kondisi Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar $-0,169 \leq 1,664$ dengan tingkat signifikansi $0,867 \geq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kondisi Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional (Y_2), maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak.

5) H5: Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Fungsional.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.19, Variabel Prestasi Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar $3,076 \geq 1,664$ dengan tingkat signifikansi $0,003 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional (Y_2), maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

6) H3: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Fungsional.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.19, Variabel Beban Kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar $4,688 \geq 1,664$ dengan tingkat signifikansi $<0,001 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional (Y_2), maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kondisi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pejabat Struktural (Y_1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kondisi Kerja terhadap kinerja pejabat structural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel kondisi kerja sebesar 3,317 lebih besar dari nilai t tabel (1,739) yang mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, kondisi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat structural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Lingkungan kerja yang nyaman, Ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja pejabat structural.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelityian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011) yang mengemukakan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, dkk (2021) mengemukakan bahwa Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan sedarmayanti (2000:22) bahwa: “manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

2. Pengaruh Prestasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pejabat Struktural (Y_1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat structural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel prestasi Kerja sebesar t-hitung sebesar 4,841 lebih besar dari nilai t tabel (1,796) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat structural Dinas Pendidikan Mappi. Prestasi Kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja pejabat struktural. Pejabat struktural yang memiliki prestasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto, dkk (2022) mengemukakan bahwa Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pejabat Struktural (Y_1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pejabat structural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar 6,570 lebih besar dari nilai t tabel (1,796) yang mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat structural Dinas Pendidikan Mappi. Menurut Suwanto, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pejabat struktural. Beban kerja yang seimbang, di mana tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas dan keterampilan

pejabat struktural, dapat meningkatkan kinerja. Suwanto menekankan pentingnya manajemen beban kerja untuk memastikan bahwa pejabat struktural dapat bekerja secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya et al. (2022) yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kondisi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional (Y₂)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Kondisi Kerja terhadap kinerja pejabat fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel kondisi kerja sebesar -0,169 lebih kecil dari nilai t tabel (1,664) yang mengindikasikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, kondisi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, Ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang terbatas dapat menghambat kinerja pejabat fungsional.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011) yang mengemukakan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, dkk (2021) mengemukakan bahwa Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan pendapat yang diungkapkan sedarmayanti (2000:22) bahwa: “manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

5. Pengaruh Prestasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pejabat Struktural (Y₂)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel prestasi Kerja sebesar t-hitung sebesar 3,076 lebih besar dari nilai t tabel (1,796) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional Dinas Pendidikan Mappi. Prestasi Kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja pejabat fungsional. Pejabat struktural yang memiliki prestasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto, dkk (2022) mengemukakan bahwa Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

6. Pengaruh Beban Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional (Y₂)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pejabat fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar 6,570 lebih besar dari nilai t tabel (1,796) yang mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional Dinas Pendidikan Mappi. Menurut Suwanto, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pejabat struktural. Beban kerja yang seimbang, di mana tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas dan keterampilan

pejabat struktural, dapat meningkatkan kinerja. Suwanto menekankan pentingnya manajemen beban kerja untuk memastikan bahwa pejabat struktural dapat bekerja secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya et al. (2022) yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat structural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Dengan demikian dikatakan bahwa, hipotesis (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil analisis menunjukan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Dengan demikian dikatakan bahwa, hipotesis (H2) dalam penelitian ini diterima.
3. Hasil analisis menunjukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Dengan demikian dikatakan bahwa, hipotesis (H3) dalam penelitian ini diterima.
4. Hasil analisis menunjukkan Kondisi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Dengan demikian dikatakan bahwa, hipotesis (H4) dalam penelitian ini ditolak.
5. Hasil analisis menunjukan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Dengan demikian dikatakan bahwa, hipotesis (H5) dalam penelitian ini diterima.
6. Hasil analisis menunjukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Dengan demikian dikatakan bahwa, hipotesis (H6) dalam penelitian ini diterima.

REFERENSI

- Agus Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Amstrong, Michael, 2006, *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book Of Human Resources Management*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat Dan Haryanto, Elek Media Komputindo, Jakarta
- Bernardin, H. John, & Russel, J. E. A. (2017). *Human Resource Management: An Experimental Approach (International Edition)*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Badriyah, Mila, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Darmawan. Didit, dkk. (2021). Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. Volume 9 Issue 2 2021 Pages 516-530.
- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources* Jilid. 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Dharma, Surya. 2018. "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal....*

- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Suwanto, dkk. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *ENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol 5, No 2 (2022): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wijaya, H., Hendry, H., Halim, H. ., Alvian, A., & Richard, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 813–818. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i2.514>