

ANALISIS FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MIMIKA (Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika)

Abdul Rahim

STIE Jambatan Bulan

www.abdulr99@gmail.com

Habel Taime *

STIE Jambatan Bulan

Habeltaime4@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the factors that influence the performance of employees at the Mimika Regency Transportation Office. This study uses a descriptive method of data collection through questionnaires sourced from employees at the Mimika Regency Transportation Office, with a sample size of 57 respondents. Data analysis was conducted using Confirmatory Factor Analysis (CFA) with the assistance of SPSS version 26. The results of the analysis revealed that out of the four factors (leadership style, supervision, work discipline, and work motivation) that determine employee performance at the Mimika Regency Transportation Office, all indicators were found to align with their respective factors. Among these four factors, the most significant factor in determining employee performance at the Mimika Regency Transportation Office was found to be the supervision factor.

Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Discipline, Work Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang menentukan kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pengumpulan data kuesioner yang bersumber dari para pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika dan banyaknya sampel yang digunakan sebanyak (57) responden. Teknik analisis data menggunakan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA) menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dari 4 faktor (faktor gaya kepemimpinan, faktor pengawasan, faktor disiplin kerja, dan faktor motivasi kerja) yang menjadi penentu kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika, hasilnya menunjukkan bahwa keseluruhan indikator terbentuk sesuai dengan faktornya masing-masing. Dari keempat faktor tersebut ditemukan pula faktor yang paling signifikan dalam menentukan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika yaitu faktor pengawasan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

Pendahuluan

Menurut Tirtayasa (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016), "Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu: (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanggung Jawab, (d) Kerjasama, (e) Inisiatif. (Mankunegara, 2013).

Menurut Rahayu (1945), Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan. penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang sudah, sedang bekerja, sedang mencari kerja, atau sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga. (Simanjutak, 1985:2) Secara praktis definisi tenaga kerja menurutnya hanya dibedakan oleh batas umur. Menurut UUD Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika merupakan dinas teknis yang melakukan pelayanan dalam bidang transportasi, yang dibagi dalam tiga bidang yaitu bidang darat, bidang laut, bidang udara serta didukung oleh bagian umum, program dan keuangan. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sudah memerlukan tenaga kerja (pegawai) yang sesuai dengan kualifikasinya serta penempatan posisi dan jabatannya, sehingga tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dengan maksimal yaitu berdayaguna serta berhasil guna.

Dalam Dinas Perhubungan sendiri dapat dikatakan kinerja para pegawainya masih jauh dari kata baik. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan sendiri bisa dikatakan masih kurangnya rasa disiplin kerja, tidak patuh terhadap perintah pimpinan, penolakan dalam pemberian tugas, penurunan presentase kerja pegawai, kesalahan tata waktu kerja, pekerjaan tidak selesai tepat waktu seperti kurangnya tenaga kerja pada saat dibutuhkan, serta kurangnya pengawasan oleh atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan Kabupaten Mimika adalah gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pimpinan/kepala dinas perhubungan di kabupaten Mimika dalam memimpin para

pegawai atau bawahannya yang mana perlu disesuaikan dengan karakter pegawai di kantor dinas perhubungan, Pengawasan adalah tindakan yang dilakukan oleh kepala dinas dalam mengawasi kinerja dari para pegawai kantor dinas perhubungan, Disiplin Kerja sebagai tolak ukur tanggung jawab bagi pimpinan maupun pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, dan Motivasi Kerja merupakan dorongan untuk pegawai agar lebih giat dalam bekerja.

Dibawah ini daftar Pegawai dan penilaian kerja pegawai pada Perhubungan Darat Kabupaten Mimika.

Tabel 1.1

NO	Tingkat Penilaian Pegawai	Faktor			Rata-rata	Nilai Presentase
		Gaya kepemimpinan	Pengawasan	Disiplin Kerja		
1	Sangat Baik	42	43	44	43	70,49 %
2	Baik	7	8	8	7,67	12,57 %
3	Cukup Baik	6	7	3	5,33	8,73 %
4	Tidak Baik	2	2	3	2,33	3,81 %
5	Sangat Tidak Baik	4	1	3	2,67	4,37 %
Jumlah Pegawai		61	61	61		

Daftar Penilaian Pegawai

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika 2023

Dari tabel 1.1 penilaian pegawai di atas dapat dilihat bahwa dari 61 pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Darat dimana skor atau angka penilaiannya terdiri dari 5 indikator penilaian yaitu sangat baik dengan nilai persentasenya 70,49%, baik dengan nilai persentasenya 12,57%, cukup baik 8,73%, tidak baik dengan nilai persentasenya 3,81%, sangat tidak baik dengan nilai persentasenya 4,37%

Dari uraian latar belakang diatas, maka dalam peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini dilakukan untuk mengadakan akumulasi data dasar belakang. Namun, dalam pengertian metode

penelitian yang lebih luas, yang secara lebih umum sering diberi nama, metode survei. Dalam penelitian ini peneliti hendak mencari hubungan dan penentu antara variabel mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika.

Hasil dan Pembahasan

Uji KMO dan Bartlett's Test

Uji *Kaiser Mayer Oklin Measure Of Sampling Adeuacy* (KMO) bermaksud untuk mengetahui apakah seluruh data yang digunakan untuk difaktorkan. Sedangkan Uji *Bartlett's Test* bertujuan untuk mengetahui apakah dalam variabel Independen memiliki hubungan dalam analisis yang di lakukan. Data dikatakan valid dan bisa untuk difaktorkan apabila nilai KMO lebih besar dari 0,5

Berikut ini adalah hasil dari pengujian. Dan telah dikonversikan berdasarkan nilai KMO and *Bartlett's Test* yang valid:

Tabel 5.1
Uji KMO Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2137,289
	df	378
	Sig.	,000

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Berdasarkan dari pengujian tabel 5.1 diatas maka diperoleh nilai KMO 1 sama dengan 0,818 dengan demikian, data yang dianalisis telah memenuhi syarat KMO sebab memiliki angka lebih besar dari 0,5. Selain itu hasil uji *Bartlett's Test* adalah signifikan karena $0,000 < 0,5$. Setelah dihilangkan beberapa data yang tidak valid dan di uji kembali di pengujian kedua didapat hasil bahwa nilai KMO 2 merupakan 0,818 dengan demikian data yang diperoleh telah memnuhi syarat KMO sebab memiliki nilai angka lebih besar dari 0,5. Selain itu nilai uji *Bartlett's Test* adalah signifikan karena $0,000 < 0,5$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk mengkorfirmasi faktor-faktor penentuan kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reabilitas dilanjutkan dengan pemeriksaan *Anti-Image Martrich* (MSA) untuk melihat kelayakan indikator. Jika nilai MSA setiap indikator lebih besar dari 0,5 mak indikator tersebut dinyatakan layak untuk dianalisis lebih

lanjut, tetapi jika nilai MSA kurang atau lebih kecil dari 0,5 maka indikator tersebut harus dikeluarkan. Tabel berikut merupakan hasil pengujian MSA dari setiap indikator.

Tabel 5.2
Hasil Uji Kelayakan Indikator

Variabel	Indikator	Nilai MSA	Keterang
Gaya Kepemimpinan	x1.4	0,786 ^α	layak uji
	x1.2	0,765 ^α	layak uji
	x1.5	0,715 ^α	layak uji
	x1.7	0,658 ^α	layak uji
	x1.3	0,649 ^α	layak uji
	x1.6	0,647 ^α	layak uji
Pengawasan	x2.7	0,749 ^α	layak uji
	x2.2	0,715 ^α	layak uji
	x2.6	0,691 ^α	layak uji
	x2.4	0,632 ^α	layak uji
	x2.2	0,606 ^α	layak uji
	x2.5	0,581 ^α	layak uji
	x2.1	0,520 ^α	layak uji
Disiplin kerja	x3.3	0,622 ^α	layak uji
	x3.5	0,598 ^α	layak uji
	x3.4	0,589 ^α	layak uji
	x3.1	0,585 ^α	layak uji
	x3.7	0,564 ^α	layak uji
	x3.2	0,555 ^α	layak uji
Motivasi Kerja	x4.4	0,514 ^α	layak uji
	x4.3	0,512 ^α	layak uji

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Berdasarkan dari tabel diatas maka diketahui bahwa 21 indikator dari 4 faktor yang diuji tersebut semuanya memiliki nilai indikator layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Pembentukan Faktor

Setelah Pengujian KMO and Bartlett's Test telah terpenuhi berikut analisis selanjutnya yaitu melakukan pengujian pembentukan faktor dengan melihat Total Variance Explained. Hasil uji Total Variance Explained ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5.3
Uji Pembentukan Faktor

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	17,003	60,726	60,726	17,003	60,726	60,726
2	3,300	11,787	72,513	3,300	11,787	72,513
3	1,391	4,968	77,481	1,391	4,968	77,481
4	1,047	3,740	81,221	1,047	3,740	81,221
5	,787	2,809	84,030			
6	,641	2,290	86,319			
7	,562	2,007	88,327			
8	,466	1,664	89,991			
9	,432	1,543	91,534			
10	,337	1,204	92,739			
11	,321	1,145	93,884			
12	,254	,908	94,791			
13	,238	,849	95,641			
14	,174	,621	96,262			
15	,170	,608	96,870			
16	,162	,577	97,448			
17	,146	,520	97,968			
18	,113	,402	98,370			
19	,102	,363	98,733			
20	,086	,306	99,039			
21	,073	,260	99,298			
22	,050	,178	99,476			
23	,041	,145	99,621			
24	,035	,124	99,745			
25	,031	,110	99,855			
26	,023	,084	99,939			
27	,009	,034	99,972			
28	,008	,028	100,000			

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa, dari 28 indikator yang di analisis terpilih dan membentuk 4 faktor. Hal ini dilihat dari terbentuknya faktor yang memiliki nilai *eigen values* lebih besar dari 1 akan dikeluarkan. Nilai *eigen values* component 1 sebesar 17,003 atau > 1 maka menjadi faktor 1 dan mampu menjelaskan 60,726% Variasi, nilai *eigen values* Component 2 sebesar 3,300 atau > 1 maka menjadi faktor 2 dan mampu

menjelaskan 11,787% variasi, nilai *eigen values component* 3 sebesar 1,391 atau > 1 maka menjadi faktor 3 dan mampu menjelaskan 4,968% variasi, nilai *eigen values component* 4 sebesar 1,047 atau >1 maka menjadi faktor 4 dan mampu menjelaskan 3,740%. Maka besarnya *variance* yang bisa dijelaskan oleh faktor baru yang telah terbentuk 81,221%.

Uji Konfirmasi Indikator Pada Setiap Faktor

Rotated Componen Matrix^α digunakan untuk lebih memastikan suatu variabel masuk kedalam faktor mana, maka dapat ditentukan dengan melihat korelasi terbesar antara variabel dengan faktor yang terbentuk.

Tabel 5.4
Uji Konfirmasi Indikator

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
x1.3	,833	,141	,334	,259
x1.2	,820	,116	,341	,194
x1.4	,812	,285	,220	,220
x1.6	,781	,219	,261	,383
x1.7	,724	,234	,306	,344
x1.5	,703	,264	,406	,251
x1.1	,617	,337	,211	,381
x4.2	,124	,884	,220	,209
x4.5	,244	,871	,062	,021
x4.6	,220	,869	,202	-,003
x4.7	,200	,852	,171	,170
x4.4	,170	,790	,163	,222
x4.3	,229	,777	,103	,265
x4.1	,001	,771	,344	,211
x3.1	,291	,263	,816	,287
x3.5	,341	,210	,809	,261
x3.6	,337	,246	,720	,270
x3.7	,254	,285	,709	,406
x3.2	,442	,191	,704	,338
x3.3	,538	,201	,687	,272
x3.4	,491	,262	,644	,223
x2.3	,417	,159	,303	,714
x2.4	,448	,230	,310	,685
x2.6	,493	,238	,333	,685
x2.2	,486	,173	,374	,650
x2.7	,463	,286	,322	,636
x2.5	,523	,111	,315	,635

x2.1	,074	,342	,399	,612
------	------	------	------	------

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasar tabel diatas indikator yang terkonfirmasi pada variabel gaya kepemimpinan yakni 7 indikator pernyataan dengan nilai korelasi sebesar 0,617 memberikan arahan yang jelas, 0,703 pegawai menerima solusi saat mengalami kendala saat mengerjakan tugas yang berdampak pada kinerja, 0,724 pemimpin membuat pegawai nya terinspirasi dalam melakukan tugas sehingga meningkatkan kinerja, 0,781 pemimpin menerima masukan atau ide-ide dari pegawainya, 0,812 pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, 0,820 pemimpin memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja, dan 0,833 pegawai merasa bahwa pemimpin bersifat inklusif dan mendukung.

Variabel pengawasan yakni 7 indikator pernyataan. Nilai korelasi variabel ini terkonfirmasi Pengawasan 0,111 pimpinan memberikan contoh teladan kepada pegawainya, 0,159 pemimpin memberikan bimbingan kepada pegawainya, 0,173 pemimpin melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya, 0,230 pemimpin memberikan tindakan tegas apabila pegawai melanggar peraturan yang diberikan, 0,238 pimpinan memberikan tindakan koreksi untuk memberikan kesalahan yang terjadi sebelumnya, 0,286 hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pemimpin terhadap pegawai, 0,342 pegawai merasa bahwa pengawasan membantu meningkatkan kinerja mereka.

Variabel Disiplin Kerja yakni 7 indikator pernyataan. Nilai korelasi variabel ini terkonfirmasi Disiplin Kerja 0,644 pegawai hadir ditempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan pemimpin, 0,687 sanksi disiplin ditetapkan secara konsisten dan adil sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik, 0,704 pegawai merasa bahwa pelanggaran terhadap disiplin kerja memiliki konsekuensi yang jelas, 0,709 pegawai menggunakan waktunya sebaik mungkin agar pekerjaannya dapat selesai dengan baik, 0,720 pegawai selalu meminta izin kepada atasannya jika ingin meninggalkan pekerjaannya, 0,809 pegawai selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah di tetapkan, 0,816 aturan dan kebijakan yang ada dihormati dan diikuti dengan baik oleh pegawai.

Variabel Motivasi Kerja yakni 7 indikator pernyataan. Nilai korelasi variabel ini terkonfirmasi Motivasi Kerja -0,003 pegawai yang bekerja diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensinya, 0,021 pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin sesuai dengan kemampuan pegawai, 0,170 pegawai

selalu dilibatkan dalam mengambil keputusan saat bekerja, 0,209 pegawai merasa di akui dan di hargai atas kontribusi mereka dalam bekerja, 0,211 adanya peluang pengembangan karir yang memotivasi pegawai, 0,222 lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pegawai, 0,265 pegawai merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.

Uji Faktor Dominan

Setelah uji konfirmasi indikator, maka dilakukan uji faktor dominan (*Component Transformation Matrix*). Yang mana pengujian tersebut mencari faktor yang paling berpengaruh terhadap 4 faktor yang diuji.

Tabel 5.5
Hasil Uji Faktor Dominan

Component Transformation Matrix				
Componen t	1	2	3	4
1	,573	,447	,509	,461
2	-,361	,890	-,186	-,209
3	,645	,091	,756	-,056
4	-,353	-,018	-,367	,861

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Component Transformation Matrix menunjukkan bahwa pada komponen yang paling tinggi terdapat pada komponen 2 dimana nilai korelasinya adalah sebesar $0,890 > 0,5$. Diikuti komponen 4 nilai korelasinya sebesar $0,861 > 0,5$. Diikuti komponen 3 nilai korelasinya sebesar $0,756 > 0,5$. Dan komponen 1 korelasinya sebesar $0,573 > 0,5$. Karena nilai korelasi semua komponen $> 0,5$ maka keempat faktor yang terbentuk ini dapat disimpulkan layak untuk merangkum keempat varial yang dianalisis.

Berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), maka dapat diketahui bahwa dari 28 indikator pembentuk faktor yang diuji untuk 4 faktor (faktor gaya kepemimpinan, faktor pengawasan, faktor disiplin kerja, dan faktor motivasi kerja) penentu kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika, hasilnya menunjukkan bahwa keseluruhan indikator terbentuk sesuai dengan faktornya masing-masing. Dari keempat faktor tersebut ditemukan pula faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan

Kabupaten Mimika yaitu faktor pengawasan, diikuti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas maka dapat diperoleh pembahasan sebagai berikut:

faktor pengawasan terbentuk dari 7 indikator yaitu pegawai merasa bahwa pengawasan membantu kinerja pegawai, pemimpin melakukan pengawasan secara langsung, memberikan bimbingan kepada pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik, memberikan tindakan tegas apabila pegawai melanggar aturan, memberikan contoh teladan kepada pegawai, memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi sebelumnya, dan hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pemimpin. Dimana keseluruhan indikator memiliki korelasi sebesar 0,890 atau 89,0% faktor pengawasan dapat dijelaskan oleh keseluruhan indikator tersebut.

faktor motivasi kerja terbentuk dari 7 indikator yaitu adanya peluang pengembangan karir yang memotivasi pegawai, pegawai merasa di akui dan dihargai atas kontribusi mereka dalam bekerja, pegawai merasa adanya kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pegawai, pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin sesuai dengan kemampuan pegawai, pegawai di berikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensinya, dan pegawai selalu dilibatkan dalam mengambil keputusan saat bekerja. Dimana keseluruhan indikator memiliki korelasi sebesar 0,861 atau 86,1% faktor motivasi kerja dapat dijelaskan oleh keseluruhan indikator tersebut.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, faktor gaya kepemimpinan terbentuk dari 7 indikator yaitu memberikan arahan yang jelas, memberikan motivasi, pemimpin bersifat inklusif dan mendukung, memberikan petunjuk dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, menerima solusi dari pemimpin saat mengalami kendala saat bertugas, menerima masukan atau ide-ide dari pegawai, dan membuat pegawai terinspirasi dalam bertugas. Dimana keseluruhan indikator memiliki korelasi sebesar 0,573 atau 57,3% faktor gaya kepemimpinan dapat dijelaskan oleh keseluruhan indikator tersebut.

faktor Disiplin Kerja terbentuk dari 7 indikator yaitu aturan dan kebijakan yang ada dihormati dan diikuti dengan baik oleh pegawai, pegawai merasa bahwa pelanggaran terhadap disiplin kerja memiliki konsekuensi yang jelas, sanksi disiplin di tetapkan secara konsisten dan adil, pegawai hadir ditempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, pegawai selalu memimta izin kepada atasannya jika ingin meninggalkan pekerjaannya, dan pegawai menggunakan waktunya sebaik mungkin agar pekerjaannya dapat selesai dengan baik. Dimana keseluruhan indikator memiliki korelasi sebesar -0,756 atau dimana hal ini menunjukkan faktor disiplin kerja harus direduksi dari faktor yang terbentuk.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), maka dapat diketahui bahwa dari 28 indikator pembentuk faktor yang diuji untuk 4 faktor (faktor gaya kepemimpinan, faktor pengawasan, faktor disiplin kerja, dan faktor motivasi kerja) penentu kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika, hasilnya menunjukkan bahwa keseluruhan indikator terbentuk sesuai dengan faktornya masing-masing. Dari keempat faktor tersebut ditemukan pula faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika yaitu faktor pengawasan, diikuti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti kepada kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Mimika dan jajarannya. Yaitu pimpinan perlu memberlakukan pengawasan yang baik, memberi motivasi kerja kepada para pegawai, memperbaiki gaya kepemimpinan yang selama ini menjadi budaya di Kantor Dinas Perhubungan, serta pimpinan maupun atasan harus menerapkan disiplin kerja agar dapat mengoptimalkan kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di biro umum kementerian pendidikan dan kebudayaan republik indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 178-187.
- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 1-7.
- Asnar, Z. H. (2017). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PKP2A III LAN Samarinda. *Jurnal Universitas Mulawarman*, 1(4), 1488-1500.
- Amelia, Y., Aprianto, R., & Suyadi, S. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 485-493.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Barusman, M. Y. S., & Saputra, M. R. (2013). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50-65.
- Buku Ajar: Kepemimpinan Strategis. (2021). (n.p.): Nizamia Learning Center.
- Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. (2022). (n.p.): Feniks Muda Sejahtera.
- Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. (2016). (n.p.): Deepublish.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty, S. E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2).
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31-43.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216.
- Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). (2020). (n.p.): LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis: Faktor Pendukung Pendukung Keberhasilan Pemimpin. (2019). (n.p.): CV. Pena Persada.
- Lukas, M., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Man, S. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Akuntanika*, 6(1), 38-45.

- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117-2146.
- Man, S. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Akuntanika*, 6(1), 38-45.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial*, 5(1), 95-109.
- MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. (2022). (n.p.): Penerbit NEM.
- M. (1985). Administrasi kepegawaian Negara Indonesia. Indonesia: Sumur Bandung.
- Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. (2020). (n.p.): Zaida Digital Publishing.
- Marsaoly, K. M., & Nurlaila, N. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 4(1).
- Peraturan Gubernur Papua Nomor 23 tahun 2011 tentang uraian tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Provinsi Papua.*
- Peraturan Gubernur Papua Nomor 46 tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Perhubungan Provinsi Papua.*
- Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. (2022). (n.p.): CV Literasi Nusantara Abadi.
- PL Supervisi Perspektif Syariah. (n.d.). (n.p.): Elex Media Komputindo.
- Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Memengaruhi. (2022). (n.p.): Bumi Aksara.
- Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows). (2020). (n.p.): Deepublish.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasiterhadap kinerja karyawan pada bank BJB cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Proceeding Cilacap National Conference On Maritime and Multidisciplinary Study: Perguruan Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0. (n.d.). (n.p.): Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 32-47.
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum

- lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278-292.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75-86.