

**ANALISIS FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
DIKPORA
(DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA)
KABUPATEN SUMBAWA BARAT**

PROPOSAL



Diajukan Oleh :

MASWIN

16.01.02.0.087-01

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SAMAWA (UNSA)
SUMBAWA BESAR
2020**

**ANALISIS FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DIKPORA
(DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA)
KABUPATEN SUMBAWA BARAT**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa (UNSA)
Sumbawa Besar

Oleh :

MASWIN
16.01.02.0.087-01

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SAMAWA (UNSA)
SUMBAWA BESAR
TAHUN 2020**

**ANALISIS FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DIKPORA
(DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA)
KABUPATEN SUMBAWA BARAT**

Oleh :

MASWIN
16.01.02.0.087-01

proposal ini telah diterima
dan disetujui untuk disahkan

Sumbawa, 24 Februari 2020
Pembimbing I,

Sumbawa, 12 Februari 2020
Pembimbing II,

Dr. I NYOMAN SUTAMA. MM
NIDN. 022085810

VIVIN FITRYANI, SE.,MSA,Ak
NIDN. 0825087901

**ANALISIS FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DIKPORA
(DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA)
KABUPATEN SUMBAWA BARAT**

Oleh

**MASWIN
16.01.02.0.087-01**

proposal ini telah diuji dan dipertahankan di depan
Dewan Penguji Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa (UNSA)
Sumbawa Besar

Pada Hari : Sabtu
Tanggal : 14 Maret 2020..
Jam : 16.00 s.d 17.00 Wita
Tempat : Ruang Ujian Fakultas Ekonomi & Manajemen
Universitas Samawa (UNSA) Sumbawa Besar

Dewan Penguji :

- 1. Ketua** : Dr. I Nyoman Utama MM (_____)
- 2. Anggota I** : Vivin Fitryani, SE. MSA,AK (_____)
- 3. Anggota II** : Binar D Pamungkas ME (_____)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat, Taufik serta Hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi akhir Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman. Sehingga penulisan proposal penelitian yang berjudul **‘Analisis Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat’** dapat terselesaikan pada waktunya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal penelitian ini tidak mungkin bisa terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga rasa terima kasih yang setulus-tulusnya tidak lupa penulis sampaikan terutama kepada:

1. Bapak Dr. Syafruddin, SE., MM., selaku Rektor Universitas Samawa Sumbawa Besar
2. Ibu Elly Karmeli, SE., ME., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa
3. Bapak Suprianto, SE., ME., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa
4. Ibu Roos Nana Sucihati, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Samawa;
5. Bapak Dr. I Nyoman Utama, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini

6. Ibu Vivin Fitryani, SE., MSA. Ak. Selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini;
7. Bapak/Ibu Dosen Ekonomi beserta segenap staf Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa;
8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa EKBANG angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa Proposal penelitian ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis harapkan kritik dan saran demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Sumbawa, Maret 2020
Penulis,

MASWIN
16.01.02.0.087-01

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Masalah	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	14
2.3 Kerangka Konseptual	34
2.4 Hipotesis Penelitian	35
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Jenis Data	36
3.3 Sumber Data.....	37
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.5 Identifikasi dan Klasifikasi Variabel	40
3.6 Definisi Operasional Variabel	41

3.7 Teknik Analisis Data	42
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Gambar 1 Kuisisioner Penelitian	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada umumnya setiap instansi maupun perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Instansi dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif dan akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan citra yang dimiliki oleh organisasi, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara, (2014) kinerja adalah “hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan,

kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan factor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan factor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di dalam instansi terkait.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi Pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Dalam peranan kepemimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai maka fungsi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap Pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, hal

ini sesuai dengan penelitian Hera (2016) yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Individual mechanism atau mekanisme individu adalah salah satu factor yang mempengaruhi kinerja. Faktor tersebut diantaranya motivasi, kemampuan, kompetensi dan stress kerja. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang Pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh Pegawai maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh Pegawai.

Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2014), Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. beban kerja yang terjadi pada setiap pegawai yang terlalu berat dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi dalam bekerja dan menurunkan prestasi kerja mereka dan berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Martini dan Fadli (2010) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai

menemukan adanya pengaruh positif antara stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Akan tetapi, penelitian yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebijakan Organisasi, dimana kebijakan Organisasi adalah ketentuan-ketentuan, yang ditetapkan Organisasi yang dapat digunakan untuk kelangsungan Organisasi yang dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai, diantaranya pelatihan, kompensasi dan *career path* (pengembangan karir).

Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, perubahan sikap, dan perilaku dalam bekerja. Perkembangan teknologi yang semakin berkembang menuntut pegawai memiliki kemampuan yang sesuai. Kemampuan, keterampilan akan semakin baik apabila diasah secara berkelanjutan. Peningkatan keterampilan teknis akan diutamakan dalam pelatihan yang akan diberikan perusahaan terhadap pegawai. pelatihan kerja dilakukan perusahaan agar produktivitas dapat tercapai.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berupa balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya, berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi berhubungan dengan kepuasan pribadi yang dapat menumbuhkan

motivasi kerja yang kemudian dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang berpotensi atau berkemampuan, baik kemampuan individu maupun kemampuan bekerja secara tim akan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Pengembangan karir menjadi penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kebutuhan kerja dan tujuan organisasi dapat terwujud. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan senantiasa bekerja dengan maksimal untuk kemajuan perusahaan

Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional karena *stakeholders* dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata *stakeholders* juga berbeda-beda.

Pegawai negeri sipil yang didasarkan kepada sistem prestasi kerja dan sistem karir seperti yang tercantum dalam UU Nomor 43 tahun 1999 yang dititik beratkan pada system prestasi kerja. Sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian yang pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan atau kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Hal tersebut dimaksud untuk memberi peluang kepada setiap pegawai negeri yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetensi secara sehat. Selanjutnya Undang-Undang tentang kepegawaian , di jelaskan bahwa setiap pegawai harus senantiasa mengerjakan semua tugas

yang di berikan oleh atasan dan memenuhi setiap peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah . Oleh karena itu, pemerintah senantiasa harus selalu memberikan motivasi kepada setiap pegawainya .

Salah satu kantor pemerintahan yang memiliki kinerja pegawai yang cukup tinggi dengan aktivitasnya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat adalah Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) , Kabupaten Sumbawa Barat. Bentuk layanan yang diberikan berhubungan dengan administrasi terkait pelayanan pendidikan dan Olahraga. Layanan yang diberikan contohnya adalah menginventaris Kebutuhan Sekolah-sekolah se Kabupaten Sumbawa barat, memverifikasi pengajuan Dana Bantuan Oprasional Sekolah (BOS), menberkan pelayanan peningkatan kapasitas masyarakat terkait olah raga dan fasilitas pelayanan terkait Pendidikan Pemuda dan Olahraga lainnya bagi masyarakat.

Pada Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) ditemui beberapa gejala antara lain kurangnya semangat dalam bekerja pegawai, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan pendidikan dan pelatihan belum efektif pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas para pegawai. Hal tersebut terlihat pada beberapa pegawai yang datang atau masuk kantor tidak tepat waktu begitu juga keluar kantor tidak sesuai jam kerja berlaku. Peneliti menduga akibat tersebut yang mengakibatkan banyak produk jasa Administrasi yang terbengkalai, kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Untuk mengetahui lebih konkrit permasalahan diatas dan sekaligus untuk mendapatkan gambaran dalam penelitian ini terkait faktor Internal dan faktor Eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai, tentunya harus melakukan penelitian lebih lanjut lagi. Oleh karena itu penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional.
2. Kurangnya semangat Pegawai dalam bekerja.
3. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan pendidikan dan pelatihan

1.3. Batasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Faktor Internal meliputi Sikap, Keahlian, Pengetahuan dan Kemampuan (Kecakapan) dan Faktor Eksternal meliputi Sumberdaya Pendukung (Alat), Lingkungan Sosial, Rekan Kerja dan Sikap Pimpinan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat. Dengan sampel penelitian sebanyak 35 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah pokok penelitian yang akan dibahas adalah:

1. Apakah Faktor Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat?
2. Apakah Faktor Eksternal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat ?
3. Apakah Faktor Internal dan Eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat ?

1.5. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini yaitu:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Faktor Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat.

2. Untuk Mengetahui pengaruh Faktor Eksternal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Untuk Mengetahui pengaruh secara bersama-sama Faktor Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat.

1.5.2. Manfaat Penelitian

1.5.2.1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai salah satu cara untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Sumbawa Besar.
- b. Memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.
- c. Untuk mengetahui lebih jauh tentang Faktor Internal dan Faktor Eksternal yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat

1.5.2.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pemerintah daerah khususnya, agar dapat memberikan masukan dan wawasan baru berkenaan dengan Faktor Internal dan Faktor Eksternal yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat sehingga

dapat digunakan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang lebih baik kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

1. **Hasbidin (2017)**, Judul Penelitian Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Di Kota Medan Penelitian ini bertujuan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel yang menjadi faktor tersebut adalah kepemimpinan, individual mechanism dan kebijakan perusahaan, sedangkan variabel yang menjadi konsekuensinya adalah kinerja pegawai. Objek penelitian adalah pegawai PT. Bank Syariah Mandiri di Kota Medan. Sampel yang diolah dalam penelitian sebanyak 174 pegawai. Adapun teknik analisis data menggunakan Structural Equation Model dengan menggunakan program Lisrel 8.8versi Student. Temuan penelitian menunjukkan bahwa invidual mechanism melalui indikator motivasi, kemampuan, kompetensi dan stress kerja lebih berpengaruh dan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan dan kebijakan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil olah data dengan menggunakan Lisrel 8.8 menunjukkan hubungan antara individual mechanism dan kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, individual mechanism dan kebijakan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri di Kota Medan..

2. Suradi (2015). Dengan judul penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Berbentuk Badan Di Pemkab Sragen Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. (2) Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. (3) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. (4) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. Penelitian ini adalah penelitian asosiasi/hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 111 pegawai Pemkab Sragen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji analisis regresi meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan (1) ada pengaruh positif kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t signifikan. (2) ada pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t signifikan. (3) ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t signifikan. (4) ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t signifikan. Implikasi penelitian bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian pada satuan kerja

lain selain berbentuk badan. Menggunakan alat analisis lain seperti menggunakan analisis regresi dengan variabel moderating, atau analisis SEM, analisis faktor atau analisis lainnya. Menambah area penelitian sehingga terdiri dari beberapa kabupaten

3. **Nabiela Yanazin (2018).** Judul Penelitian Analisis Faktor Internal Dan Eksternal Karyawan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (Studi Empiris pada Baitul Mal Wat Tamwil di Pekalongan) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor internal dan eksternal karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT). Subyek dalam penelitian ini yaitu karyawan BMT di Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden yang telah dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 15.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja, Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Perbedaan Dan Persamaan Penelitian Sebelumnya
Dengan Rencana Penelitian

No	Penelitian Sebelumnya	Perbedaan	Persamaan
1	Hasbidin (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi / Daerah Penelitian - Waktu Penelitian - Variabel Bebasnya berbeda - Kepemimpinan, Indiv=idual Mechaism dan Kebijakan Perusahaan - Alat Analisis menggunakan SEM - Metode Pengujian Data - Aplikasi / Program Analisis Data Lisrel 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Terikatnya sama-sama Kinerja Pegawai - Sama-sama Menggunakan data Primer - Sama-sama menggunakan instrument penelitian berupa Kuisisioner
2	Suradi (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi / Daerah Penelitian - Waktu Penelitian - Variabel bebas kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Terikatnya sama-sama Kinerja Pegawai - Sama-sama Menggunakan data Primer - Sama-sama menggunakan instrument penelitian berupa Kuisisioner - Sama-sama menggunakan regresi linear berganda dengan Analisa data menggunakan SPSS
3	Nabiela Yanazin (2018),	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi / Daerah Penelitian - Waktu Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Terikatnya sama-sama Kinerja Pegawai - Variabel bebasnya sama-sama Faktor Internl dan Faktor Eksternal - Sama-sama Menggunakan data Primer

			<ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama menggunakan instrument penelitian berupa Kuisisioner - Sama-sama menggunakan regresi linear berganda dengan Analisa data menggunakan SPSS
--	--	--	--

Dari tabel 2.1 diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya terletak pada waktu, lokasi penelitian, alat analisis dan Variabel bebas. . Sedangkan persamaannya terletak pada metode Analisa data, Aplikasi dan program yang digunakan yaitu SPSS dengan Variabel terikat penelitian yaitu Kinerja Pegawai.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan–kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (T. Hani Handoko, 1996).

Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2005) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien

2.2.2. Konsep Kinerja

Konsep kinerja menurut *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 (dalam Keban, 2004 : 193) adalah sejauh mana suatu

organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*Previous Performance*) dibandingkan dengan organisasi lain (*Benchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang dimaksud konsep kinerja adalah kemampuan organisasi untuk mencapai hasil kerja maksimum secara bertanggung jawab dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Istilah kinerja pada dasarnya berbeda dengan indikator kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Pengukuran kinerja memberikan penetapan angka untuk pembandingan. (Munir, 2003:55)

Sementara menurut Rivai (2005), Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Mangkunegara (2001) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2002).

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2001), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis dan Jakson (2004), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Faktor kompetensi individu Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :
 - a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial

ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (human investment). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

b. Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai – nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Barelson dan Steiner dikutip oleh Siswanto Sastrohadiwiryono (2003) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan

kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik– biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan–kebutuhan (needs) yang bersifat sosial–psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan serta kejelasan akan standar keberhasilan.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat – syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan serta keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi

pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Veithzal Rivai, 2005).

Adapun komponen – komponen kompensasi yaitu : Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotanya dalam sebuah perusahaan. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah – ubah tergantung pada ukuran yang dihasilkan. Insentif, merupakan imbalan

langsung yang dibayarkan kepada karyawan karna kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas–fasilitas seperti : Asuransi–asuransi, tunjangan–tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Veitzhall Rivai (2005) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat

menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang di hadapai sekarang.

Kinerja merupakan suatu konsep yang multicated (banyak dimensi) artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009).

1. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor - faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor - faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya budaya *alon-alon asal kelakon* dan *mangan ora mangan asal kumpul* mempengaruhi kinerja manusia Indonesia. Hal tersebut dapat menjelaskan penyebab kinerja orang Indonesia rendah, misalnya jika dibandingkan dengan kinerja bangsa Jepang. Karena budaya tersebut, etos kerja manusia Indonesia lebih rendah jika dibandingkan dengan etos kerja bangsa lain.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor – faktor lingkungan internal organisasi dan faktor–faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dan ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu,

faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi di luar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai.

Menurut Henry Simamora (1997) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang, tingkat pendidikan serta demografi. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Faktor organisasi, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*

2.2.4. Pengukuran Kinerja

Larry D Stout dalam *Performance Measurement Guide* menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun sesuatu proses. Maksudnya, setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi dimasa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut James B. Whittaker dalam *Government Performance and Result Act, A Mandate for Strategic Planning and Performance Measurement*, pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas

pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan demikian, dalam penerapannya akan membutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai misi, tujuan dan sasaran yang dapat diukur, dan berhubungan dengan hasil program. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan akan berhubungan dengan hasil atau *outcome* dari setiap program yang dilaksanakan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa melalui pengukuran kinerja organisasi mendapatkan dasar yang *reasonable* untuk mengambil keputusan-keputusan yang berbeda. Keputusan baik yang bersifat ekonomis apalagi strategis tentunya membutuhkan dukungan informasi yang kuat agar tidak bias.

Pengukuran kinerja kegiatan pelayanan suatu organisasi dapat mencerminkan baik tidaknya pengelolaan organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan suatu organisasi perlu mengetahui apakah pelayanan yang mereka sediakan sesuai dengan jumlah, tingkat kualitas, ataupun harga yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini merupakan wujud pertanggungjawaban pengelola atas segala kegiatan kepada *stakeholders*. Pengelola bertanggungjawab tidak hanya sebatas memberikan pelayanan secara fisik, melainkan lebih dari itu, yaitu pada pengelolaan usaha yang baik, manajemen perlu mewujudkan *value for money* pada kegiatan yang dilakukannya.

Pengukuran kinerja dalam pemerintahan bukanlah suatu aktivitas yang baru, karena setiap instansi atau satuan kerja, lebih diprogram untuk mengumpulkan informasi berupa laporan berkala (triwulan /semesteran /tahunan) atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Namun sayangnya, pelaporan ini lebih berfokus kepada *input* dan ada juga instansi yang

melaporkan *output* dari program yang telah dilaksanakan. Informasi atas input dan *output* dari pelaporan tersebut bukannya tidak penting, akan tetapi melalui pengukuran kinerja, maka fokus dari pelaporan bergeser dari besarnya jumlah sumberdaya yang dialokasikan ke hasil yang dicapai dari penggunaan sumberdaya tersebut (Munir, 2003:56).

Umumnya definisi yang dibuat oleh sejumlah pakar mengenai pengukuran kinerja cukup beragam, namun demikian, pada akhirnya definisi-definisi tersebut dapat bermuara pada satu kesepakatan bahwa dengan pengukuran kinerja maka proses pertanggungjawaban pengelola atas segala kegiatannya kepada *stakeholders* dapat menjadi lebih obyektif. Hatry (1999) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai pengukuran hasil (*outcome*) dan efisiensi jasa atau program berdasarkan basis reguler (tepat, teratur).

Whittaker (1995) mendefinisikan pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagai suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan (program) sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Sejalan dengan itu, Robert Simons menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja dapat membantu pengelola dalam memonitor implementasi strategi organisasi dengan cara membandingkan antara hasil atau output aktual dengan sasaran dan tujuan strategis. Dengan kata lain, pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang

telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan (lihat Suharyani, dkk, 2003:37).

Lewis dan Jeff Jones menyatakan bahwa pengukuran kinerja menghubungkan input (biaya dan waktu) dengan hasil atau output yang dapat diidentifikasi dan dapat diukur. Paul D. Epstein berpendapat pengukuran kinerja merupakan salah satu cara pemerintah untuk menentukan bagaimana menyediakan produk yang berkualitas dengan biaya yang terkecil (lihat Suharyani, dkk, 2003:38).

2.2.5. Aspek Pengukuran Kinerja

Aspek pengukuran kinerja pemerintah mempunyai beberapa aspek terlepas dari ukuran, jenis, sektor atau bidang garapannya, setiap organisasi cenderung terikat pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut (Munir, 2003:56).

1. Aspek finansial/keuangan meliputi anggaran rutin dan pembangunan dari suatu instansi pemerintah. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, maka aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.
2. Kepuasan Pengguna, dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka instansi pemerintah dituntut untuk secara terus menerus memberikan pelayanan yang berkualitas prima. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan

dapat memperoleh informasi yang relevan atas tingkat kepuasan publik sebagai pelanggan.

3. Operasi bisnis internal, diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah *in-concern* (seirama) untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Disamping itu, informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi organisasi atau perusahaan.
4. Kepuasan Pegawai, dalam setiap organisasi pegawai merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, terutama dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi dan peran strategis. Hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah, apabila pegawai tidak dikelola dengan baik, maka kehancuran dari instansi pemerintah sungguh sulit untuk dicegah.
5. Kepuasan komunitas dan *stakeholders*, instansi pemerintah tidak beroperasi "*in vacuum*", artinya kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh perhatian terhadap keberadaannya. Untuk itu informasi dari pengukuran kinerja perlu didesain untuk mengakomodasi kepuasan dari para stakeholders.
6. Waktu, ukuran waktu merupakan Variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Betapa sering kita membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima. Sebaliknya informasi yang ada sering sudah tidak relevan atau kadaluarsa.

2.2.6. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Lebih lanjut menurut Mawardi (2003), secara umum indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang bentuk, berapa dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan
2. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan atau program/kegiatan dalam menilai kinerjanya.
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja. Agar memenuhi fungsi tersebut, indikator kinerja yang baik memenuhi syarat-syarat berikut (1) spesifik; (2) dapat diukur secara obyektif; (3) relevan; (4) dapat dicapai, penting dan sensitif terhadap perubahan dan hasil pelaksanaan kegiatan efektif.

Menurut Hasibuan (2002:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1994: 76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

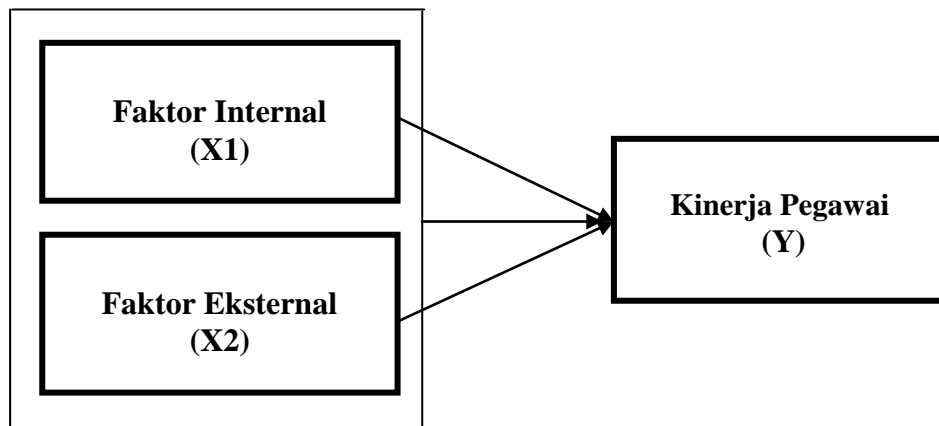
7) Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Dengan memperhatikan fungsi-fungsi indikator kinerja tersebut diatas, maka elemen-elemen utama penyelenggaraan Otonomi Daerah dapat dijadikan indikator-indikator pengukuiran kinerja Pemerintah Daerah yang didasarkan pada instrumen yang terkandung didalam renstra Daerah.

2.2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual diatas menerangkan bahwa Faktor Internal sebagai variabel bebas pertama (X1) dan Faktor Eksternal sebagai variabel bebas kedua (X2) akan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y).

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris (Sugiono, 2004: 70).

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Faktor Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat?.
2. Diduga bahwa Faktor Eksternal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat?.
3. Diduga bahwa Faktor Internal dan Eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat?.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistik yang relevan atas data untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian asosiatif terdapat minimal dua variabel yang dihubungkan, Sugiyono (2008). Dimana peneliti menggunakan bentuk hubungan sebab akibat (Kausalitas). Dalam penelitian ini adalah mencari pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat.

3.2. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2006). Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang gambaran umum terkait di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat .

2. Data Kuantitatif yaitu data yang berupa data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur besarnya secara langsung (Sugiyono, 2006). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai data jumlah Pegawai dan hasil perhitungan Kuisisioner terkait Motivasi dan Kinerja Pegawai.

3.3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer dalam penelitian ini, data primer dari responden. Responden dalam hal ini adalah Pegawai Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat. Contoh data primer dalam penelitian ini adalah hasil kuisisioner dari responden.
2. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data skunder berupa dari jumlah responden. Data skunder dalam penelitian ini adalah terkait faktor internal dan faktor eksternal dan kinerja pegawai serta tentang gambaran umum Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data-data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen

rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006). Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan catatan-catatan atau data yang berhubungan penelitian ini seperti ,jumlah pegawai dan gambaran umum di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat

2. Studi Kepustakaan

Merupakan metode pencarian data terkait dengan teori dari buku literatur, jurnal dan hasil penelitian untuk memberikan data dan informasi yang dibutuhkan, seperti data yang terkait dengan Landasan Teori dan penelitian terdahulu..

3. Angket (Kuisisioner)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan selebaran yang berisi daftar pertanyaan untuk mendapatkan keterangan dari masyarakat yang dijadikan sampel dengan maksud untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian.

Setiap variabel yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan skor yang mengacu pada skala likert dengan lima alternatif jawaban untuk menentukan tingkat pertimbangan konsumen, dimana setiap variabel diukur berkisar pada 1-5 poin.

Menurut Sugiyono (2010) “skala likert digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dimana penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel

penelitian. Variabel-variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban dalam setiap item instrumen tersebut mempunyai tingkatan dari “sangat positif” sampai “sangat negatif”. Adapun bobot atau skor (*score*) dari poin dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk alternatif jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Untuk alternatif jawaban setuju diberi skor 4
- c. Untuk alternatif jawaban Netral diberi skor 3
- d. Untuk alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Untuk alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Uji Kualitas Instrumen :

Untuk memperoleh kuisioner yang baik maka diperlukan adanya uji coba baik secara isi (*Content*) maupun susunannya (struktur). Uji coba uji dilakukan terhadap 10 Orang pegawai kantor SETDA Kabupaten Sumbawa Barat. Tujuan dari uji instrumen ini adalah untuk mengetahui tingkat Ketepatan (Validitas) maupun Ketetapan (Realiabilitas).

1) Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk menyatakan sejauh mana data yang tertampung pada suatu kuisioner akan mengukur apa yang akan diukur.

Adapun teknik yang digunakan dalam menghitung vailiditas adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan level signifikan 5 % pada program SPSS Versi 17.0 for Windows. Apabila nilai

r hitung lebih besar dari nilai r kritis ($r \text{ hitung} > 0,30$) maka instrumen dikatakan valid, dan jika sebaliknya dikatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksud apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono; 2012). Reliabilitas menunjukkan pada konsisten dan stabilitas hasil skala pengukuran tertentu. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula alpha pada program SPSS Versi 17.0 For Windows. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila lebih kecil dari 0,6 maka dikatakan tidak reliable.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2010:105). Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Sumbawa Barat.

3.5 Identifikasi dan Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2008), dengan kata lain variabel dalam penelitian ini

meliputi faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang akan diuji, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable/Y*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai.
2. Variabel Bebas (*Independent Variable/X*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Faktor Internal dan Faktor Eksternal,

3.6. Definisi Oprasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti (Sugiyono, 2012). Jadi definisi operasional variabel adalah penjelasan teknis atas variabel penelitian yang digunakan. Adapun definisi oprasional dari variabel dalam penelitian ini adalah:

1. **Kinerja Pegawai (Y)** dalam penelitian diukur meliputi Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreatifitas, dan Tanggung Jawab dalam skala Liket.

2. Faktor Internal (X1) dalam penelitian diukur meliputi Sikap, Keahlian, Pengetahuan dan Kemampuan (Kecakapan) dalam skala Liket.

3. Faktor Eksternal (X2) dalam penelitian diukur meliputi Sumberdaya Pendukung (Alat), Lingkungan Sosial, Rekan Kerja dan Sikap Pimpinan dalam skala Liket.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005).

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2005).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model r , variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu suatu teknik yang bertujuan untuk mengetahui sumbangan atau pengaruh *variable-variable independent* terhadap *variable-variable dependent*.

Analisis ini digunakan karena terdapat lebih dari satu variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Adapun rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2003) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y	= Variabel <i>Dependen</i> (Terikat) Kinerja Pegawai
X1	= Variabel <i>Independen</i> / Bebas (X ₁) Faktor Internal
X2	= Variabel <i>Independen</i> / Bebas (X ₂) Faktor Eksternal
a	= Nilai Konstanta
b	= Koefisien Regresi (b ₁ , b ₂ , b ₃)
e	= Error (10 %)

3.7.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis F (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X₁, X₂) secara keseluruhan atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1. Kriteria pengujian signifikansi, yaitu:

$H_0 = b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan *level of significant*, $\alpha = 10 \%$.

3. Menarik kesimpulan.

1) Apabila $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Apabila $F_h \leq F_t$, maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Hipotesis t (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

a) Menguji ada tidaknya pengaruh paling variabel independen tertentu (X) secara individu terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y.

b) Menentukan *level of significant* $\alpha = 10 \%$.

c) Menarik kesimpulan.

H_0 diterima apabila : $-t(\alpha/2) < t_{hitung} < t_{tabel}(\alpha/2)$.

H_a ditolak apabila : $-t_{hitung} > t(\alpha/2)$ atau $t_{hitung} > -t(\alpha/2)$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau koefisien penentu R^2 merupakan suatu bilangan yang dinyatakan dalam bentuk persen, yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kebenaran hubungan dari model yang dipakai yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians/penyebaran dari variabel independen yang menerangkan variabel dependen. Besarnya nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model tersebut dapat dikatakan baik karena semakin dekat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, demikian sebaliknya.

LAMPIRAN
Daftar Pernyataan Kuisioner

A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Jawaban saudara/i tidak berpengaruh terhadap karier/jabatan Bapak/Ibu. Untuk itu dimohon untuk memberikan jawaban objektif yang sesuai dengan kenyataan di lapangan.
3. Atas ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan berikut, saya ucapkan terima kasih.

B. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Jabatan/Golongan :
6. Tingkat Pendidikan :
 - a. SD
 - b. SMP/Sederajat
 - c. SMA/Sederajat
 - d. Sarjana Muda (D3)
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Pasca Sarjana (S2)

No.	INDIKATOR	SKOR				
		5	4	3	2	1
Faktor Internal (X1)						
1	Dengan sikap, tingkah laku atau perilaku yang baik pegawai akan mampu bekerja dengan lebih	SS	S	N	TS	STS

2	Seorang pegawai harus memiliki keahlian dan kemampuan pekerjaan secara mudah dan cermat yang akan mendorong seseorang bekerja dengan efektif dan efisien	SS	S	N	TS	STS
3	Pegawai harus memiliki keterampilan dan melalui pengalaman serta pendidikan sesuai dengan pekerjaannya	SS	S	N	TS	STS
4	Sebagai seorang pegawai harus memiliki kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai bidang keahlian dalam pekerjaannya.	SS	S	N	TS	STS
Faktor Eksternal (X2)						
1	Komputer, Printer dan AC ruangan didinas kami sangat memadai sehingga sangat mendukung aktivitas bekerja.	SS	S	N	TS	STS
2	Lingkungan Sosial yang kami dapatkan sebagai seorang pegawai sangat besar	SS	S	N	TS	STS
3	Seorang Pegawai harus mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja, dapat bekerja sama dengan orang lain.	SS	S	N	TS	STS
4	Pimpinan memiliki sistem reward atau pemberian penghargaan untuk memacu penyelesaian pekerjaan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)						
1	Prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai akan mendapatkan pujian dan penghargaan sehingga mendorong pegawai bekerja dengan giat.	SS	S	N	TS	STS

2	Adanya kebijakan di Kantor membuat semua pegawai lebih menjaga kedisiplinan dalam menjalankan semua tugas-tugasnya	SS	S	N	TS	STS
3	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas yang ada pada dirinya untuk lebih maju guna mendapatkan promosi kenaikan jabatan	SS	S	N	TS	STS
4	Pegawai merasa bertanggung jawab terhadap Kantor sehingga pegawai bekerja lebih baik	SS	S	N	TS	STS

Keterangan:

- Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- jawaban setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
- jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2007). Organisasi dan Motivasi. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hera Novianda (2016), Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Pusat Kota Medan Sumatera Utara, Jurnal <http://eprints.umm.ac.id/33689>,
- Ishak dan Hendri Tanjung (2003). Manajemen Motivasi. Penerbit: PT Grasindo, Jakarta.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Mangkunegara 2002 dalam Pasolong 2010. Bandung : Alfabeta.
- Nelly Martini dan Ahmad Fadli, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. Majalah Ilmiah Solusi LPPM Universitas Singaperbangsa Karawang, 2010, Vol.9, h. 17
- Pasolong Harbani, 2003. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta.

- Purwanto. E.A. 2007 dan Sulistyastuti, D.R. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen.P (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sardiman. 2006. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.

LAMPIRAN
Daftar Pernyataan Kuisioner

A. Petunjuk Pengisian

4. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
5. Jawaban saudara/i tidak berpengaruh terhadap karier/jabatan Bapak/Ibu. Untuk itu dimohon untuk memberikan jawaban objektif yang sesuai dengan kenyataan di lapangan.
6. Atas ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan berikut, saya ucapkan terima kasih.

B. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Jabatan/Golongan :
6. Tingkat Pendidikan :
 - a. SD
 - b. SMP/Sederajat
 - c. SMA/Sederajat
 - d. Sarjana Muda (D3)
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Pasca Sarjana (S2)

No.	INDIKATOR	SKOR				
		5	4	3	2	1
Faktor Internal (X1)						
1	Dengan sikap, tingkah laku atau perilaku yang baik pegawai akan mampu bekerja dengan lebih	SS	S	N	TS	STS
2	Seorang pegawai harus memiliki keahlian dan kemampuan pekerjaan secara mudah dan cermat yang akan mendoraong	SS	S	N	TS	STS

	sesorang bekerja dengan efektif dan efisien					
3	Pegawai harus memiliki keterampilan dan melalui pengalaman serta pendidikan sesuai dengan pekerjaannya	SS	S	N	TS	STS
4	Sebagai seorang pegawai harus memiliki kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai bidang keahlian dalam pekerjaannya.	SS	S	N	TS	STS
Faktor Eksternal (X2)						
1	Komputer, Printer dan AC ruangan didinas kami sangat memadai sehingga sangat mendukung aktivitas bekerja.	SS	S	N	TS	STS
2	Dukungan Sosial yang kami dapatkan sebagai seorang pegawai sangat besar	SS	S	N	TS	STS
3	Seorang Pegawai harus mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja, dapat bekerja sama dengan orang lain.	SS	S	N	TS	STS
4	Pimpinan memiliki sistem reward atau pemberian penghargaan untuk memacu penyelesaian pekerjaan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)						
1	Prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai akan mendapatkan pujian dan penghargaan sehingga mendorong pegawai bekerja dengan giat.	SS	S	N	TS	STS
2	Adanya kebijakan di Kantor membuat semua pegawai lebih menjaga kedisiplinan dalam menjalankan semua tugas-	SS	S	N	TS	STS

	tugasnya					
3	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas yang ada pada dirinya untuk lebih maju guna mendapatkan promosi kenaikan jabatan	SS	S	N	TS	STS
4	Pegawai merasa bertanggung jawab terhadap Kantor sehingga pegawai bekerja lebih baik	SS	S	N	TS	STS

Keterangan:

- Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- jawaban setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
- jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1