

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap masyarakat secara optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktifitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan yang tinggi untuk mengelola organisasi sebaik mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja dikatakan baik apabila kinerja tersebut optimal, yaitu sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara sesuai kedudukan mereka masing-masing, tugas dan fungsinya mereka sebagai unsur aparatur negara (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2004) bahwa warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Pegawai ASN disertai tugas pelayanan publik, tugas pemerintah dan tugas pembangunan tertentu, maka perlu dibangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan

tertulis. Dalam upaya terlaksananya fungsi Kantor Camat Siantar Narumonda maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara optimal. Berikut data penilaian pegawai Kantor Camat Siantar Narumonda.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai Kantor Camat Siantar Narumonda Tahun 2017-2018**

Unsur Penilaian Kinerja	2017	2018	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	81	83	Naik	Baik
Integritas	83	80	Turun	Baik
Komitmen	82	82	Tetap	Baik
Disiplin	82	80	Turun	Baik
Kerjasama	81	78	Turun	Baik
Rata-Rata	81,8	80,6	Turun	Baik
Rata-Rata SKP	83,6	81,8	Turun	Baik

*Sumber: Kantor Camat Siantar Narumonda (2019)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tergolong sudah baik. Pada tahun 2017 kinerja rata-rata diperoleh 81,6 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja. Pada tahun 2018 rata-rata kinerja pegawai sebesar 80,6. Berdasarkan hasil penilaian kinerja ini maka para pegawai harus lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil pra-survei yang peneliti lakukan pada Kantor Camat Siantar Narumonda yang telah penulis lakukan dengan mendatangi langsung Kantor Camat Siantar Narumonda, penulis melihat adanya beberapa hal yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian ditempat tersebut.

Menurut Peneliti, pegawai Kantor Camat Siantar Narumonda ramah dalam melayani. Dimana disaat peneliti datang, peneliti diberikan sambutan dengan

menyapa terlebih dahulu, menanyakan keperluan kedatangan. Pegawai tersebut mengajak peneliti untuk berbicara di ruangan khusus tempat pelaoran, kemudian sikap beberapa pegawai yang langsung menegur dan memberi sapa, dan tata letak peralatan yang bersih dan rapi. Ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut mengenai faktor internal dan faktor eksternal pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siantar Narumonda.

Faktor internal itu sendiri merupakan hal-hal yang mendorong pegawai melakukan suatu tindakan yang hal itu berasal dari kemauannya sendiri, dan tidak ada pengaruh dari dorongan orang lain, sebaliknya faktor eksternal merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai karena adanya dorongan atau tuntutan dari orang lain ataupun lingkungan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siantar Narumonda”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah faktor internal pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda?
2. Apakah faktor eksternal pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Apakah faktor internal pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.
2. Apakah faktor eksternal pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setiap tindakan memiliki kegunaan yang jelas dan pasti, agar apa yang dikerjakan memberikan manfaat yang baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikkan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami faktot internal dan eksternal pegawai terhadap kinerja pegawai, dan untuk memenuhi tugas akhir dan mengembangkan kemampuan berpikir penulis melalui karya ilmiah.

2. Bagi instansi pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi instansi terkait sehingga mengetahui faktor internal dan faktor eksternal pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh faktor internal dan eksternal pegawai terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan perbandingan untuk peneliti selanjutnya guna pengembangan lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Faktor Internal**

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting yang harus dikembangkan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang mempunyai integritas yang baik biasanya akan dipertahankan oleh organisasi atau instansi karena akan dianggap mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Pemimpin suatu organisasi harus mampu memahami dan mengerti setiap tingkah laku dari pegawainya.

Faktor Internal (Nawang.et.all.,2017) adalah suatu hal mendorong seseorang pegawai untuk melakukan suatu tindakan baik atau buruk, yang hal itu berasal dari dalam diri seorang pegawai tanpa ada pengaruh dan dorongan dari orang lain.

##### **2.1.2 Indikator Faktor Internal**

Menurut Nawang (2017), faktor internal terbagi menjadi :

###### **1. Sikap**

Sikap merupakan suatu proses yang berlangsung dari dalam diri seorang yang didalamnya terdapat pengalaman individu yang akan mengarahkan dan menentukan respon terhadap berbagai objek dan situasi (sarwono,2009). Azwar dalam Ananda (2009) menggolongkan defenisi sikap kedalam tiga kerangka pemikiran. Pertama, sikap merupakan suatu bentuk reaksi atau evaluasi perasaan. Dalam hal ini, sikap seseorang terhadap suatu objek tertentu adalah memihak maupun tidak memihak. Kedua, sikap merupakan kesiapan bereaksi terhadap objek tertentu.

Ketiga, sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi satu sama lain.

2. Keahlian

Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap peran. Hal itu merupakan kemampuan yang bisa dipindahkan dari satu orang ke orang lainnya. Misalkan bagi seorang akuntan aritmatika merupakan sebuah keahlian, sedangkan bagi seorang pilot mekanika gerakan miring, memutar, dan juga menukik merupakan sebuah keahlian. Dan cara terbaik untuk mengajarkan sebuah keahlian ialah dengan memecahkan suatu keahlian tersebut menjadi beberapa langkah. Dan kemudian akan disusun kembali oleh masing-masing individu, dan untuk mengetahui keahlian dengan pasti ialah dengan praktik.

3. Pengetahuan

Pengetahuan ialah sebuah informasi yang disadari ataupun diketahui oleh seseorang. Sedangkan pengertian lainnya ialah pengetahuan merupakan berbagai gejala yang ditemui serta diperoleh dari seseorang dengan melalui pengamatan akal. Pengetahuan itu muncul ketika seseorang yang menggunakan akal budinya supaya dapat mengenali benda ataupun kejadian tertentu yang sebelumnya belum pernah terlihat ataupun dirasakan sebelumnya. Ada yang dimaksud dengan pengetahuan factual yaitu, dimana segala sesuatu yang diketahui serta pengetahuan yang dialami dan juga pengertian yang diperoleh sepanjang perjalanan hidup.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi dalam suatu kelompok.

## 2.2 Pengertian Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang berasal dari luar diri seseorang tersebut. Faktor eksternal sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan karena faktor eksternal itu sendiri dapat menjadi pemicu semangat atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya

### 2.2.1 Indikator Faktor Eksternal

Menurut Nawang. et.al., (2017). Indikator faktor eksternal yaitu :

#### 1. Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coulter (2012) Kepemimpinan adalah “Apa yang dilakukan oleh pemimpin”. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

George R. Terry (1998) dalam (Rusliaman,2017) Kepemimpinan adalah “Hubungan yang ada dalam diri orang seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin”.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpinlah yang menggerakkan dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

##### Budaya Organisasi

Menurut Daft dan Dorothy (2015) Budaya merupakan “Seperangkat nilai-nilai kunci, keyakinan, pemahaman, dan norma-norma bersama oleh anggota organisasi”. Menurut Robbins dan Judge (2017) Budaya organisasi “Mengacu pada system makna bersama yang diselenggarakan oleh Robbins dan Coulter (2012) Budaya organisasi adalah “Sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan dalam organisasi”.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, pemahaman, serta norma yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku. Secara tidak sadar para anggota organisasi mempelajari budaya yang terdapat di organisasinya.

#### Lingkungan Kerja

Menurut Griffin (2013) dan Robbins & Coulter (2012) “Lingkungan mempengaruhi organisasi melalui perubahan dan kompleksitas lingkungan, kekuatan kompetitif, pergolakan lingkungan dan mengelola hubungan dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*)”. Menurut Robbins & Coulter (2012), “Ada empat langkah untuk mengelola hubungan dengan *stakeholders*”. adalah sebagai berikut :

- a. Para pemimpin harus terlebih dahulu mengenali siapa saja yang akan menjadi pemangku kepentingan dengan organisasi. Kelompok-kelompok yang kemungkinan besar akan berpengaruh dan mempengaruhi keputusan organisasi adalah para pemangku kepentingan organisasi.
  - b. Para pemimpin harus mengetahui apa kepentingan dan kekhawatiran spesifik dari sekelompok stakeholders, mutu produk, isu-isu keuangan, keamanan kondisi kerja perlindungan lingkungan hidup dan sebagainya.
  - c. Para pemimpin menentukan seberapa penting masing-masing sekelompok stakeholders (seberapa besar pengaruh mereka) bagi pengambilan keputusan dan tindakan organisasi.
  - d. Menentukan cara mengelola hubungan dengan para pemangku kepentingan yang bersifat eksternal bagi organisasi, dan seberapa besar ketidakpastian yang ada dalam lingkungan organisasi.
- Dalam Organisasi

### 3. Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Griffin (2013) Komunikasi (*communication*) adalah “Proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain”. Menurut Robbins & Coulter (2012) Komunikasi adalah “Perpindahan dan pemahaman makna”.



Menurut Daft & Dorothy (2015). Komunikasi adalah “Proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan tujuan memotivasi dan mempengaruhi orang lain”.

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan bagian hidup yang sangat penting bagi manusia dalam bergaul dan berinteraksi dengan orang lain. Komunikasi adalah aktivitas yang tidak terlepas dari kehidupan manusia sehari-hari. Komunikasi melibatkan dua orang atau lebih. Komunikasi adalah penyampaian pesan kepada pihak lain, baik secara lisan, tertulis melalui media-media komunikasi.

Menurut Robbins & Coullter (2012), para pemimpin memiliki berbagai metode komunikasi yang dapat dipilih dan dapat menggunakan 12 pertanyaan untuk menilai metode-metode tersebut.

- a. Umpan balik, seberapa cepat menerima dapat menanggapi pesan ?
- b. Kompleksitas kapasitas, dapatkah metode ini memproses pesan-pesan yang kompleks secara efektif?
- c. Luasnya potensi, berapa banyak pesan berbeda yang dapat dikirim dengan menggunakan metode ini?
- d. Kerahasiaan, dapatkah komunikator merasa yakin bahwa pesan-pesan mereka hanya diterima khalayak yang dimaksud?
- e. Kemudahan *encoding*, dapatkah pengirim dengan mudah dan cepat menggunakan saluran ini?
- f. Kemudahan *decoding*, dapatkah penerima dengan mudah dan cepat menterjemahkan kembali pesan-pesan?
- g. Kendala waktu ruang, apakah pengirim dan penerima perlu berkomunikasi pada waktu dan ruang yang sama?
- h. Biaya, berapa biaya yang diperlukan untuk menggunakan metode ini?
- i. Keramahan antarpribadi, seberapa baik metode ini menyampaikan keramahan antarpribadi?
- j. Formalitas, apakah metode ini mempunyai sejumlah formalitas yang diperlukan?

- k. *Scanability*, apakah metode ini memungkinkan pesan dengan mudah ditelusuri atau diteliti untuk informasi yang relevan?
- l. Lama penggunaan, apakah pengirim atau penerima banyak mengendalikan dalam menangani pesan?

#### 4. Pengendalian

Menurut Griffin (2013) Pengendalian adalah “Pengaturan aktivitas organisasi agar elemen-elemen kinerja yang menjadi target tetap berada pada batas-batas yang diterima”. Pengendalian disebut juga dengan pengawasan. Perencanaan dan pengawasan mempunyai hubungan yang sangat erat. Dalam perencanaan ditetapkan tujuan yang akan dicapai, untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas yang dilakukan dalam seluruh bagian yang ada dalam organisasi berjalan sesuai dengan yang digariskan dalam perencanaan, maka pemimpin harus melakukan fungsi pengawasan (*controlling*). Inti dari dilakukannya pengawasan adalah tindakan yang menyesuaikan kegiatan operasional dengan standar kinerja (perencanaan). Menurut Griffin (2013) Menyatakan bahwa tujuan pengendalian adalah:

- a. Beradaptasi dengan perubahan lingkungan  
Kinerja semua organisasi dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal menuntut dilakukannya perubahan dilingkungan internal organisasi. Jika terjadi perubahan dilingkungan eksternal, maka, semua organisasi harus beradaptasi dengan perubahan tersebut.
- b. Membatasi akumulasi kesalahan  
Kesalahan-kesalahan dan kecerobohan kecerobohan kecil yang terjadi dalam perusahaan pada waktu tertentu tidak menimbulkan kerusakan serius terhadap kesehatan keuangan perusahaan saat itu. Namun, jika kesalahan kecil tersebut tidak dengan segera ditanggulangi (dilakukan tindakan koreksi) oleh para pemimpin, terus terjadi dari waktu ke waktu, maka kesalahan kesalahan kecil tersebut akan terakumulasi menjadi masalah besar dan perusahaan harus berjuang untuk mengoreksinya.

c. Mengatasi kompleksitas organisasi

Jika perusahaan hanya membutuhkan satu jenis bahan baku membuat suatu produk, memiliki desain organisasi yang sederhana, dan memiliki permintaan yang konstan atas produknya, maka para manajernya dapat melakukan pengawasan yang minidan sederhana. Namun, perusahaan memproduksi banyak produk dan membutuhkan beragam bahan baku maka memiliki area pasar yang luas, desain organisasi yang rumit, serta memiliki banyak pesaing sehingga perusahaan memerlukan sistem yang canggih untuk menegakkan pengendalian yang memadai

d. Meminimalisasi biaya

Jika dipraktekkan secara efektif, pengawasan juga bisa membantu mengurangi biaya dan meningkatkan output.

### **2.3 Pengertian Kinerja Pegawai**

Hasibuan (2011:94) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, Mangkunegara (2009:67) menyatakan “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhnya standar pelaksana.

#### **2.3.1 Indikator Kinerja**

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 14 Tahun 2015 ada beberapa indikator yang menjadi tolak ukur pegawai yaitu :

1. **Integritas**  
Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi norma, nilai dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
2. **Kerjasama**  
Membangun sinergi antara unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerjasama antar unit, memberikan dukungan dalam pencapaian target kerja organisasi.
3. **Komunikasi**  
Mengintegrasikan informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja.
4. **Orientasi pada hasil**  
Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.
5. **Pelayanan publik**  
Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap tugas pelayanan publik.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai dan untuk memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai pegawai yang bersangkutan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau yang sekarang lebih dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) .

Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan dengan memperhatikan:

1. Perencanaan Strategis instansi pemerintah
2. Perjanjian Kinerja
3. Uraian jabatan
4. SKP atasan langsung

### **2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan. Manfaat penilaian kinerja menurut Harvard dalam Wibowo (2018:192) sebagai berikut:

1. Memperkenalkan perubahan
2. Mendefebnisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pembelajaran.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topic penelitian yang disajikan dalam tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

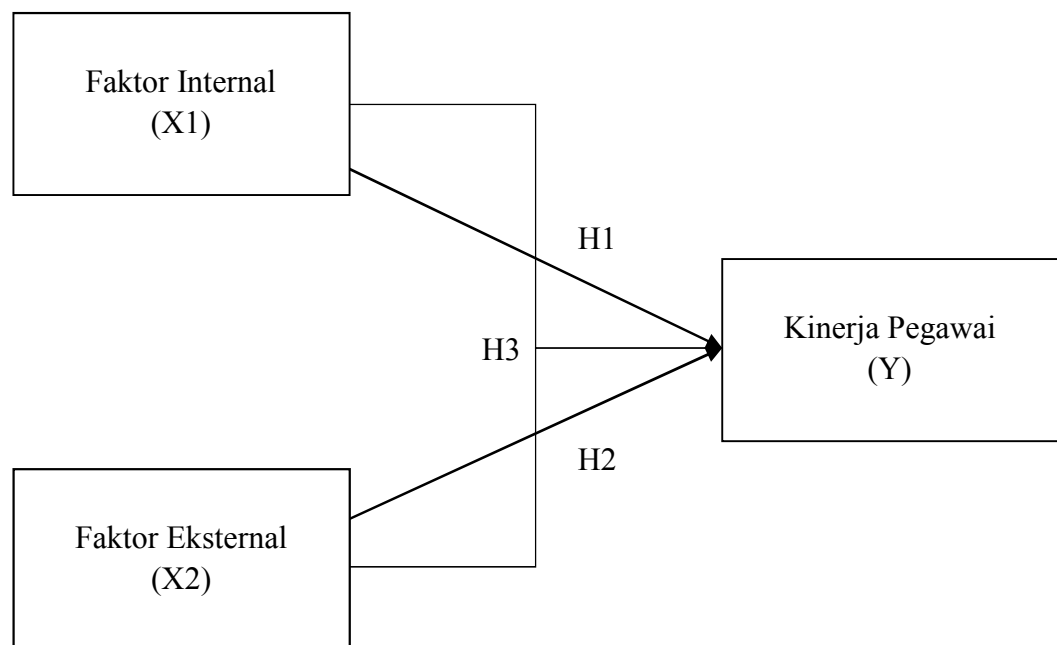
No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Ekiman Wenda (2015)	Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 4 Timika Kabupaten Timika tahun 2015	Secara simultan faktor Internal dan Eksternal guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMPNegeri 4 Timika, akan tetapi secara parsial tidak semua faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 4 Timika.
2	Irma Eka Melati (2011)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementrian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> intenal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Yulvi Zaika	Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton Pasuruan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh faktor internal terhadap kinerja SDM menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,327 dengan nilai T-statistic sebesar 2,451

			<p>dan P-value sebesar 0,015. Dan pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja SDM menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.640 dengan nilai T-statistic sebesar 4,948 dan P-value sebesar 0.000. hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan faktori internal dan eksternal terhadap kinerja SDM.</p>
--	--	--	---

*Sumber : berbagai artikel jurnal*

## 2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan teoritis, Tinjauan penelitian terdahulu dan latar belakang masalah maka kerangka berpikir digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Berpikir**

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.
2. Faktor eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.
3. Faktor internal dan faktor eksternal pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Menurut **Sugiyono** (2016:) Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Siantar Narumonda yang beralamat di Jl. Tarnama Sinambela, Narumonda I, Kecamatan Siantar Narumonda, Kabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatera Utara. Yang dilaksanakan Pada November 2019 sampai dengan selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam hal ini, peneliti memilih Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Kantor Camat Siantar Narumonda yang berjumlah 32 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili)”. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang,

maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi ada pada Kantor Camat Siantar Narumonda yaitu sebanyak 32 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung guna membahas masalah, penulis gunakan tiga metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (*observation*), yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai organisasi
2. Kuisisioner (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel.
3. Studi dokumentasi (*document study*), yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data Kantor Camat Siantar Narumonda.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi daftar pernyataan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan skala Likert. Definisi Operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Faktor Internal (X <sub>1</sub> )	Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang atau	1. Sikap 2. keahlian 3. pengetahuan 4. kemampuan	Likert

	individu atau ada dalam diri karyawan itu sendiri (Nawang. et.al 2017)		
Faktor Eksternal (X <sub>2</sub> )	Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang atau individu karyawan itu sendiri.(Nawang et.al 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Budaya organisasi dan lingkungan kerja</li> <li>3. Komunikasi dalam organisasi</li> <li>4. Pengendalian</li> </ol>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas</li> <li>2. Kerjasama</li> <li>3. Komunikasi</li> <li>4. Orientasi pada hasil</li> <li>5. Pelayanan public</li> </ol>	Likert

*Sumber: Diolah oleh Penulis (2019)*

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala

sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Pemberian skor ini digunakan dengan 5 skala. Skor yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran**

NO	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Data Penelitian*

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian adalah kuisioner.

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS *for window*. Menurut Sugiono konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalisasi dilakukan dengan cara menggunakan diagram p.p plot.

#### 3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedasitas, Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas (Ghozali, 2011:139).

Cara untuk mendeteksi terjadinya heterokedasitas adalah :

Melihat grafik *Scater Plot* antara nilai prediksi variabel terikat ( $\hat{z}$  variabel ), dengan residualnya ( $s$  residualnya).

- a. Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas (Ghozali, 2011:139).

#### 3.8.3 Uji Multikolineartas

Untuk mendeteksi ada tidaknya *multikolonieritas* di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

*Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang terendah dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai *Tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95 (Sugiono,2011:106).

### 3.9 Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (faktor internal, faktor eksternal) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for windows*.

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

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Faktor Internal
- X<sub>2</sub> = Faktor Eksternal
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Faktor Internal
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Faktor Eksternal
- e = *Standart Error*

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

##### 1. Faktor Internal (X<sub>1</sub>)

Rumusan hipotesis

- a. H<sub>0</sub> : Faktor Internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

- b.  $H_1$  : Faktor Internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Faktor Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Faktor Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

## 2. Faktor Eksternal (X2)

Rumusan hipotesis

- a.  $H_0$  : Faktor Eksternal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.
- b.  $H_1$  : Faktor Eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Faktor Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Faktor Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji-f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$ : ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $sig < \alpha = 5\%$

$H_0$ : diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $sig > \alpha = 5\%$

Hipotesis yang akan diuji adalah :

1.  $X_1$  (Faktor Internal)

$H_0$  : Artinya, variabel faktor internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

$H_1$  : Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

2.  $X_2$  (Faktor Eksternal)

$H_0$  : Artinya, variabel faktor eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda.

$H_1$ : Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Siantar Narumonda

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi independen amat terbatas. Nilai yang mendekati hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.