

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi. Setinggi-tingginya teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan sumber daya manusianya. Berhasil tidaknya sebuah organisasi, itu tergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dengan kinerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi tersebut.

Pegawai dalam suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber daya utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat apabila tidak adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Seberapa baik para pegawai melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas organisasi. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada umumnya merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam organisasi. Oleh sebab itu, seorang pegawai dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lambat dan malas. Semangat kerja bagi pegawai diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar kualitasnya sebagai sumber daya utama dalam instansi tersebut terlihat. Kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kemajuan suatu instansi dan diperlukan suatu perencanaan dan strategi yang matang dengan aktivitas-aktivitas terencana dan terorganisir sehingga segala sesuatunya dapat berjalan dengan lancar.

Mangkunegara (2009:18) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Jadi kinerja merupakan suatu kondisi yang harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional.

Objek penelitian ini adalah pegawai tetap dari Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Jl. Simbolon Purba, Rianiate, Kabupaten Samosir, yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan penanaman modal dan perizinan. Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan menggunakan sistem penilaian kinerja seperti instansi pemerintah lainnya, yaitu absensi (pagi dan sore), apel setiap hari kerja (dan atau hari besar nasional) dan penyusunan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Di kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir, jam kerja di mulai pada pukul 08.00 WIB – 12.30 WIB dan 13.30 WIB – 17.00 WIB (Senin-Kamis), 08.00 WIB -11.30 WIB dan 13.30 WIB -17.00 WIB (Jumat), sedangkan hari Sabtu libur.

Setiap organisasi selalu memastikan kehadiran pegawainya, yang mana kehadiran pegawai merupakan salah satu hal yang berpengaruh pada penilaian kinerja pegawai. Absensi bertujuan untuk memantau kedatangan sekaligus kepulangan pegawai, terutama yang datang terlambat atau pulang lebih awal sesuai ketentuan organisasi. Informasi mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan Prestasi kerja, Gaji/Upah, dan kemajuan Instansi secara umum. Hal tersebut merupakan upaya untuk menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai kepada organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penulis masih menemukan belum terciptanya kinerja pegawai yang optimal di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir. Hal ini terbukti masih adanya pegawai yang datang terlambat, masih ada pegawai yang meninggalkan kantor di saat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadi sehingga terdapat pekerjaan yang sering tertunda dan masih ada pegawai yang tidak memiliki komitmen yang berdampak pada pencapaian visi dan misi organisasi yang berpengaruh besar sekali terhadap produktivitas organisasi.

Berikut adalah tabel standar dan hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir :

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir 2019-2020**

Perilaku Kerja	Nilai Capaian SKP (NCSkp)	Persentase Capaian Kinerja	
		2019	2020
Prestasi Kerja	91-100 Sangat Baik	85%	80%
Kedisiplinan	76-90 Baik	75%	70%
Tanggung jawab	61-75 Cukup	70%	70%
Kerjasama	51-60 Kurang	80%	75%
Kepemimpinan	<50 Buruk	85%	80%

Sumber : Bagian Kepegawaian, Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir

Berdasarkan uraian Tabel 1.1 mengenai standar penilaian dan capaian kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2019-2020 di semua aspek. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya inisiatif pegawai dalam melakukan tugasnya.

Tujuan organisasi adalah mencapai produktivitas, salah satunya yaitu kualitas pelayanannya. Konsep produktivitas dapat dipakai untuk menjelaskan bagaimana sumber-sumber daya digunakan secara optimal. Dalam organisasi publik, konsep produktivitas hendaknya di definisikan secara luas yang menjangkau seluruh permasalahan publik termasuk di dalamnya aspek kualitas pelayanan kepada masyarakat tersebut.

Produktivitas organisasi merupakan hal yang sangat penting karena produktivitas memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha yang kita lakukan. Dengan meningkatkan produktivitas ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kepada para pegawai, selain itu juga akan mendorong motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kerja dan pelayanan menjadi lebih baik.

Peningkatan produktivitas organisasi di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir memanfaatkan sumber daya manusia. Yang menjadi tolak ukur dalam peningkatan produktivitas organisasi tersebut yaitu kualitas pelayanan administrasinya. Proses pengelolaan kegiatan pelayanan dimulai dari tahap permohonan sampai ke tahap terbitnya dokumen. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan diberi pelimpahan kewenangan untuk menandatangani izin yang masuk, hal ini berarti penyederhanaan pelayanan. Penyederhanaan adalah upaya peningkatan terhadap waktu, prosedur dan biaya pemberian perizinan dan non perizinan. Perizinan adalah pemberian legalitas kepada seseorang atau pelaku/usaha kegiatan tertentu, baik dalam bentuk izin maupun tanda daftar usaha.

Berikut adalah target dan realisasi produktivitas organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir yang dapat dilihat pada tabel 1.2 :

**Tabel 1.2**  
**Produktivitas Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Perizinan**  
**Kabupaten Samosir 2019-2020**

No	Hasil Kerja	Jumlah	Target	Realisasi (%)
----	-------------	--------	--------	---------------

		Pegawai	(%)	2019	2020
1.	Persentase Pengaduan Izin yang ditindak lanjuti	30	95%	87%	80%
2.	Persentase layanan perizinan dan non perizinan yang dikeluarkan	30	95%	85%	83%
3.	Lama proses pelayanan perizinan	-	3-15 hari kerja	3-30 hari kerja	3-30 hari kerja

Sumber : Bagian Kepegawaian, Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir

Berdasarkan tabel 1.2 tentang target dan realisasi produktivitas organisasi mengalami penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir dari tahun 2019-2020. Oleh karena itu, dengan menjadikan instansi ini sebagai objek penelitian diperkirakan dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini dan peneliti menjadikan disiplin kerja dan hasil kerja pelayanan administrasinya sebagai acuan penelitian ini yang akan berperan sebagai pemicu kinerja pegawai dalam mewujudkan produktivitas organisasi.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa sebaik apapun aspek lainnya tanpa didukung disiplin kerja yang baik tidak akan tercipta kinerja pegawai yang optimal sehingga organisasi tidak akan mencapai sasaran produktivitas yang di harapkan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir dengan judul **“Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Penanaman dan Perizinan Kabupaten Samosir”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari Penelitian ini adalah :

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mendapat wawasan dan pemahaman mengenai Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.

#### 2. Bagi Instansi Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi rekomendasi kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai guna memperoleh produktivitas organisasi yang optimal.

#### 3. Bagi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas HKBP Nommensen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan di bidang Ekonomi Manajemen yang diharapkan bisa membantu proses pembelajaran dan sebagai gambaran dalam pemberian pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

## **BAB II**

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

#### **2.1 Landasan Teori**

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah prestasi kerja atau prestasi nyata yang diraih oleh seseorang. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai suatu pekerjaan. Dalam organisasi, kinerja adalah jawaban dari sukses atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2010:4), Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja secara nyata yang memiliki dampak, manfaat dan harapan perubahan dengan waktu atau sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1994), Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja dapat diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian dari perusahaan dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan dari kinerja pegawai adalah untuk mengubah potensi baku sumber daya manusia dalam kinerja dengan menghilangkan hambatan antara memotivasi dan meremajakan sumber daya manusia. Dengan demikian, daya saing organisasi dapat ditingkatkan dengan membangun bangsa yang kuat dan efektif mengelola dan mengembangkan orang dalam manajemen kinerja dasarnya.

Jadi, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Ini adalah cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan

mengelola kinerja dalam kerangka yang disepakati dengan tujuan yang direncanakan dan persyaratan kompetensi. Proses yang ada untuk membangun pemahaman bersama tentang apa yang ingin dicapai dan untuk mengelola serta mengembangkan orang dengan cara meningkatkan kemungkinan bahwa hal itu akan di capai dalam jangka pendek atau panjang. Ini berfokus pada orang yang melakukan hal yang benar dengan memperjelas tujuan mereka, adapun hal ini dimiliki dan di kendalikan oleh manajemen lini.

### 2.1.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi, yakni :

- 1) Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban resiko yang dihadapi
- 3) Mempunyai tujuan yang nyata
- 4) Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan bertujuan untuk mewujudkan tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya
- 6) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan

### 2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

#### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Menurut Prawirosentono, jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya dapat tercapai, maka dapat dikatakan bahwa aktivitas tersebut efektif. Tetapi jika akibat-akibat yang tidak dicari aktivitas menilai yang penting dari hasil yang dicapai

sehingga mengakibatkan kepuasan meskipun efektif sehingga dinamakan tidak efisien.

## 2) Otoritas (Wewenang)

Menurut Barnard dalam Prawirosentono (1999), Otoritas merupakan sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam sebuah organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi terhadap anggota yang lain untuk menjalankan suatu aktivitas kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah itu menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

## 3) Disiplin

Menurut Rivai (2011:824), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## 4) Inisiatif

Inisiatif merupakan yang berhubungan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam pembentukan ide untuk perencanaan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

### 2.1.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Syafarudin Alwi (2001:187) menyatakan tujuan penilaian kinerja bisa dikategorikan sebagai sebuah sifat evaluasi dan pengembangan.

Yang sifat evaluasi harus diselesaikan :

- 1) Hasil penilaian dipakai sebagai dasar untuk memberikan kompensasi
- 2) Hasil penilaian dipakai sebagai *staffing decision*
- 3) Hasil penilaian dipakai sebagai dasar melakukan evaluasi sistem seleksi

Yang sifat pengembangan penilai harus diselesaikan :

- 1) Prestasi nyata yang diraih individu
- 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menjadi penghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Manfaat penilaian kinerja

Kontribusi hasil penilaian adalah sesuatu yang sangat berguna untuk merencanakan kebijakan organisasi adapun penilaian kinerja untuk organisasi yaitu :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Memperbaiki kinerja
- 3) Keperluan latihan dan pengembangan
- 4) Mengambil keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan merencanakan tenaga kerja
- 5) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

#### 2.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Herlina Lusiana (2018:63) untuk mengukur kinerja pegawai secara kualitatif terdapat lima indikator yakni :

##### 1) Indikator Kesetiaan

Indikator kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya.

##### 2) Indikator Prestasi Kerja

Indikator Prestasi kerja, perbandingan antara penampilan dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh organisasi.

##### 3) Indikator Tanggung Jawab

Indikator tanggung jawab, kejadian pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hasil kerja.

#### 4) Indikator Kerjasama

Indikator kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

#### 5) Indikator Prakarsa

Indikator prakarsa, kemampuan berpikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, membuat kesimpulan dan membuat keputusan.

## 2.2 Produktivitas Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Organisasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah produktivitasnya. Produktivitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan. Menurut Helmiatin (2015:52), peranan modal intelektual sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja, karena modal intelektual dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dan sebagai evaluasi produktivitas untuk menciptakan pegawai yang *survive* terhadap kebutuhan organisasi kedepan.

Kualitas sumber daya manusia atau pegawai dapat diukur melalui produktivitas. Menurut Gaol (2014:273) Produktivitas adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki pegawai yang berproduktivitas kerja yang tinggi maka organisasi tersebut pun dapat meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan menurut Nawawi (1990:97) Produktivitas organisasi merupakan kemampuan suatu organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya yang dimiliki, yakni perbandingan antara satuan hasil kerja yang optimal dengan sumber daya yang digunakan.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ravianto, bahwa semua cara atau langkah-langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas telah ditemukan banyak cara untuk melakukannya, terutama yang dikembangkan dan diterapkan di organisasi-organisasi privat antara lain melalui *quality circle*, *job redesign*, *contracting out*, *alternative work schedule*, *demand analysis*, dan sebagainya, yang mana semua itu dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok, yaitu :

1. Perubahan pada proses pekerjaan.
2. Perubahan pada pekerjaannya.
3. Perubahan pada pilihan atau keputusan manajemen.

#### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Organisasi

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Simanjuntak (1985:13), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas organisasi, yaitu :

##### 1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

## 2) Mental dan kemampuan fisik pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

## 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses kerja sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick (2009:103), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, keluhan, dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar pegawai yang baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas organisasi.

### 2.2.3 Indikator Produktivitas Organisasi

Dalam organisasi publik, konsep produktivitas hendaknya di definisikan secara luas yang menjangkau seluruh permasalahan publik termasuk didalamnya aspek kuantitas dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini senada dengan batasan yang menyatakan bahwa *public productivity* berkaitan dengan bagaimana organisasi publik dapat mencapai tujuannya se efisien dan se efektif

mungkin. Dengan demikian *public productivity* mengacu pada dimensi efisiensi dan efektivitas.

Menurut Belinda Eka Faradewi, et.al (2019:43) untuk mengukur Produktivitas jika dilihat secara kualitatif terdapat empat indikator yakni :

- 1) Responsivitas
  - a) Pelayanan Pimpinan
  - b) Pelayanan Pegawai
- 2) Efisiensi
  - a) Lama pelayanan administrasi
  - b) Kemudahan administrasi
- 3) Efektivitas
  - a) Inisiatif bekerja
  - b) Ketepatan bekerja
- 4) Keadilan
  - a) Keadilan dalam melakukan pelayanan

#### 2.2.4 Upaya Peningkatan Produktivitas Organisasi

Menyatakan masalah produktivitas dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya pemahaman yang tepat tentang upaya-upaya penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Siagian (2011), adapun upaya peningkatan produktivitas adalah :

- 1) Perbaikan terus menerus  
 Dalam upaya meningkatkan produktivitas, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan  
 Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Baik berupa barang, jasa, maupun segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

### 3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Dari studi yang dilakukan oleh Robert Denhardt yang berjudul *Government Productivity News* paling tidak ada lima faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi pemerintah, yaitu sebagai berikut :

- 1) Penekanan pada pegawai atau masyarakat. Mereka ditantang, didorong dan dikembangkan dan diberi *power* untuk berbuat dan membuat penilaian.
- 2) Kepemimpinan partisipatif. Dalam hal ini pemimpin merancang organisasi yang ideal, mendefinisikan tujuan dan sasaran, kemudian mengartikulasikan hal tersebut dan mendorong komitmen diantara anggotanya.
- 3) Jenis atau gaya pekerjaan yang inovatif. Pegawai belajar dari efek-efek yang ditimbulkan oleh perilaku mereka. Mereka cenderung mencari pemecahan masalah secara kreatif, menjaga, monitoring secara ketat, serta menggunakan *feedback* dan sistem kontrol sebagai sarana yang bermanfaat.
- 4) Orientasi terhadap *clients* yang kuat. Organisasi lebih fokus pada *client* mereka, mendapatkan kepuasan dari pelayanan kepada *client* ketimbang dari birokrasi pemerintah. Ada keselarasan nilai dan tujuan yang kuat antara organisasi pelaksana dengan pembuat keputusan atau organisasi tingkat atasnya.
- 5) Pola pikir yang selalu mendorong mereka untuk selalu mengupayakan adanya peningkatan pada kinerja organisasi.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu :

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

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Analisis Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Dian Ratih Prahesti, Abdul Kodir Djaelani, M Chourul ABS (2017)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Universitas Islam Malang	Analisis Regresi Linear Berganda	Kemampuan, Motivasi dan Produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja pada Pegawai Universitas Islam Malang.
2.	Candra Ladianto (2018)	Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang	Analisis Regresi Linear Sederhana	Terdapat hubungan signifikan yang terjadi antara kinerja pegawai dengan produktivitas organisasi pada Kantor Dinas Prindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya koefisien regresi linear sederhana Kinerja Pegawai sebesar 0,282 artinya jika Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 1, maka Produktivitas Organisasi akan

				mengalami kenaikan sebesar 0,282.
3.	Herlina Lusiana (2018)	Analisis Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Stasiun TVRI Kalimantan Selatan	Analisis Regresi Linear Sederhana	Kinerja Karyawan TVRI Kalimantan Selatan menunjukkan nilai positif pada indikator kesetiaan dan kerja sama, sedangkan indikator yang menunjukkan nilai negatif yaitu prestasi kerja, tanggung jawab dan prakarsa
4.	Fernanda (2015)	Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel bervariasi secara positif. Dari hasil koefisien korelasi determinasi menunjukkan perilaku kinerja terhadap produktivitas sebesar 17,64%.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien bergantung dari produktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menjaga bahkan meningkatkan produktivitas

organisasi demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bahwa pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi dimana ketika kinerja pegawai semakin baik maka produktivitas organisasi akan semakin meningkat.

Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Organisasi adalah Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja secara nyata yang memiliki dampak, manfaat dan harapan perubahan dengan waktu atau sasaran yang telah ditetapkan. Semakin baik penilaian kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula produktivitas organisasinya. Pada penelitian terdahulu oleh Candra Ladianto (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi.

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah suatu proses penelitian, untuk mengukur secara operasional Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi, dapat dipergunakan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**GAMBAR 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap sosial. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial yang dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

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

Penelitian ini dilakukan mulai dari Februari 2021 sampai dengan selesai.

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir yang beralamat di Jln. Raya Rianiate, Pangururan Kab. Samosir.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat penelitian. Itulah definisi populasi dalam penelitian. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir yang berjumlah 32 pegawai.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi**

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>
<b>1.</b>	Sekretaris Dinas	1
<b>2.</b>	Fungsional	4
<b>3.</b>	Kepala Subbagian	2
<b>4.</b>	Kepala Bidang	3
<b>5.</b>	Kepala Seksi	9
<b>6.</b>	Pelaksana	13
Total Populasi		32

Sumber : Bagian Kepegawaian, Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2013:108), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel, di karenakan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang responden dan disebabkan jumlah populasi kecil maka semuanya dijadikan sampel.

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data yang peneliti peroleh dari lokasi penelitian pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Samosir. Data tersebut diambil berdasarkan hasil dari penyebaran kuisisioner.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data yang peneliti peroleh dari buku maupun internet yang memiliki hubungan pada objek penelitian.

### **3.5 Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan dalam kegiatannya oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket, perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebagainya.

Pengumpulan data dapat dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang diungkapkan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Jawaban ini masih perlu diuji secara empiris, dan untuk maksud inilah dibutuhkan pengumpulan data. Data yang dikumpulkan ditentukan oleh variabel-variabel yang ada di hipotesis. Data itu dikumpulkan oleh sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Sampel tersebut terdiri dari atas sekumpulan unit analisis sebagai sarana penelitian.

Variabel-variabel yang diteliti terdapat pada unit analisis yang bersangkutan dalam sampel penelitian. Data yang dikumpulkan dari setiap variabel ditentukan oleh definisi operasional variabel yang bersangkutan. Definisi operasional itu menunjuk pada dua hal yang penting dalam hubungannya dengan pengumpulan data, yaitu indikator empiris dan pengukuran.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner (angket).

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Daftar pertanyaan (kuesioner) adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk tujuan khusus yang memungkinkan seorang analisis sistem untuk mengumpulkan data dan pendapat dari para responden yang telah dipilih. Daftar pertanyaan ini kemudian akan dikirim kepada para responden yang akan mengisinya sesuai dengan pendapat mereka. Menurut Sugiyono kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pembagian kuesioner dilakukan pada kuesioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dari pernyataan yang diberikan, masing-masing mempunyai bobot nilai 1 sampai dengan 5, dengan penjabaran skala seperti berikut :

1. Sangat Setuju = diberi bobot 5
2. Setuju = diberi bobot 4
3. Netral = diberi bobot 3
4. Tidak Setuju = diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju = diberi bobot 1

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah subjek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian dalam penelitian ini variabelnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

#### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Variabel Bebas Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja, yakni perbandingan	Kesetiaan Prestasi Kerja Tanggung Jawab	Skala Likert

(X)	antara hasil kerja secara nyata yang memiliki dampak, manfaat dan harapan perubahan dengan waktu atau sasaran yang telah ditetapkan. (Menurut Wibowo 2010:4)	Kerjasama Prakarsa (Menurut Herlina Lusiana 2018:63)	
Variabel Terikat Produktivitas Organisasi (Y)	Produktivitas organisasi merupakan kemampuan suatu organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya yang dimiliki, yakni perbandingan antara satuan hasil kerja yang optimal dengan sumber daya yang digunakan. (Menurut Nawawi 1990:97)	Responsivitas Efisiensi Efektivitas Keadilan (Menurut Belinda Eka Faradewi, et.al 2019:43)	Skala Likert

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Metode Analisis Deskriptif

Sugiyono (2005:21) menyatakan bahwa Metode Deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang.

### 3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Atau dengan kata lain uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner disebut valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menguraikan hal yang akan diukur dari sebuah kuesioner tersebut.

Selain tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakan tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Kriteria penilaian pada uji validitas yaitu :

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item correlation*.

#### 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Uji reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (Ghozalia 2007:41). Dalam bukunya Sujarweni V (2014:193) mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,06$  maka kuesioner atau angket dinyatakan *reliable* atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,06$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak *reliable*.

### **3.8 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residunya.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.9 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Y = Variabel Produktivitas Organisasi

X = Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

e = Tingkat Kesalahan (*error of term*)

### 3.10. Uji Hipotesis

#### 3.10.1. Uji Signifikan Parsial (t)

Uji parsial  $t_{hitung}$  digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

$H_0$  : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1$  : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji  $t_{hitung}$  :

- $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas signifikan (p-value) dari  $< \alpha = 0,5$
- $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas signifikan (p-value) dari  $> \alpha = 0,5$

#### 3.10.2. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terkait yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah analisis regresi, maka yang digunakan adalah *Adjusted R square*. Hasil perhitungan *adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada *output model summary*. Pada kolom *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat diketahui beberapa presentase yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dalam perhitungan  $R^2$  (korelasi) dapat dilihat hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) positif atau negative hubungan tersebut. Determinan digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

