

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI LEMBAGA TEKNIS DAERAH
PEMERINTAH DI KABUPATEN SAMOSIR**

TESIS

Oleh

**PAIANHOT SITANGGANG
067019062/IM**



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
2009**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI LEMBAGA TEKNIS DAERAH
PEMERINTAH DI KABUPATEN SAMOSIR**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains dalam Program Studi Ilmu Manajemen pada
Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara**

Oleh

**PAIANHOT SITANGGANG
067019062/IM**

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
2009**

Judul Tesis : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
LEMBAGA TEKNIS DAERAH PEMERINTAH DI
KABUPATEN SAMOSIR**

Nama Mahasiswa : **Paianhot Sitanggung**
Nomor Pokok : **067019062**
Program Studi : **Ilmu Manajemen**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

(Prof. Dr. Rismayani, SE, MS)
Ketua

(Drs. Syahyunan, M.Si)
Anggota

Ketua Program Studi

Direktur

(Prof. Dr. Rismayani, SE, MS)

(Prof. Dr. Ir. T. Chairun Nisa B, M.Sc)

Tanggal lulus : 22 Desember 2009

Telah diuji pada

Tanggal : 22 Desember 2009

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. Rismayani, SE, MS
Anggota : 1. Drs. Syahyunan, M.Si
2. Drs. Rahmad Sumanjaya, M.Si
3. Dr. Elisabeth Siahaan, M.Ec
4. Dr. Arlina Nurbaity Lubis, MBA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis yang berjudul : “ **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI LEMBAGA TEKNIS DAERAH DI PEMERINTAH KABUPATEN SAMOSIR**”.

Adalah benar hasil karya saya sendiri dan belum dipublikasikan oleh siapapun sebelumnya. Sumber-sumber data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan benar dan jelas.

Medan. 22 Desember 2009

Yang Membuat Pernyataan,

Paianhot Sitanggung
067019062

ABSTRAK

Pembangunan daerah akan lebih berhasil jika didukung oleh kinerja pegawai yang optimal, dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik yang didukung oleh iklim budaya kerja yang baik dan terpenuhinya kepuasan kerja pegawai akan membantu pencapaian kinerja pegawai yang optimal, permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Samosir, yang bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu variabel kompetensi, variabel budaya kerja dan variabel kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu variabel kinerja.

Teori yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kinerja dan teori tentang kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh metode survey. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di sebelas unit kerja yang merupakan Lembaga Teknis Daerah di Kabupaten Samosir berjumlah 199 orang dan sampel berjumlah 133 orang yang terdiri dari pegawai eselon III, IV dan staf. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan Regresi Linier Berganda dengan alat uji Hipotesis yang dipakai uji serempak (Uji F) dan uji parsial (Uji t).

Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi (R Square) 0,161 artinya bahwa hanya 16,1 % variasi dari variabel kinerja diterangkan oleh variabel bebasnya (Kompetensi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja) sedangkan selebihnya diterangkan oleh variabel lain yang masih perlu untuk diteliti, pengujian hipotesis secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa F_{Hitung} diperoleh 8,2777 dan F_{Tabel} 2,60 berarti bahwa kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Samosir, sedangkan secara parsial (Uji t) bahwa variabel kompetensi, budaya kerja masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kepuasan kerja yang mencakup sistem promosi, penggajian dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Samosir yang artinya bahwa kompetensi pegawai yang tinggi didukung budaya kerja yang baik dan tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai apakah mencakup sistem promosi, pemberian kesejahteraan, suasana kerja yang menyenangkan akan sangat mempengaruhi capaian kinerja pegawai yang optimal dan pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan program kerja dan keberhasilan pembangunan daerah secara khusus di Kabupaten Samosir.

Kata kunci : Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

Regional development will more success if it is supported by optimal official performance in which there are some factors influencing the performance such as competency, adequate working culture and the fulfilled job satisfaction of the officials will assist the achievement of optimal performance of the officials.

The problem of the present study included what factors influencing on official performance at the Technical Institution of Samosir Regencial Government intended to know some factors that have effect on the official performance. The variables of the study consisted of three independent variables ; competency, working culture and job satisfaction and one dependent variable ; performance.

The theoretical literature includes Performance Appraisal and the supportive factors, theory of competency, working culture and job satisfaction and even the underlying indicators.

The present study is an explanatory descriptive survey using a quantitative approach supported by method of survey. The population included 199 officials of eleven units of the Technical Institution of Samosir Regencial Government and 133 samples were taken by using Slovin formulation consisting of those echelon III, IV and staff. The data were analyzed by Multiple Regression using hypothesis tests such as simultaneously test (F-test) and partially test (t-test)

The result of the study showed the determination coefficient (Adjusted R square) of 0.161 meaning that only 16.1% of the performance variable can be explained by the independent variable (Competency, Working Culture, and Job Satisfaction) and the remaining explained by the other variables that are still needed to study.

The hypothesis test simultaneously (F-test) showed that F_{count} was 8.2777 with F_{table} of 2.60 the variables of competency, working culture and job satisfaction simultaneously have effect on the performance of the Technical Institution officials of Samosir Regencial Government in which the values of all the three variables were positive, whereas partially (t-test) that the variables of competency and job satisfaction each has no significant effect on performance the variable of job satisfaction involving promotion system, compensation and other factors can influence on performance.

Based on the result of the study, it can be concluded that simultaneously the variables of Competency and Job Satisfaction have effect on the variable of performance of the Technical Institution officials of Samosir Regencial Government meaning that the adequate competency and the fulfilled job satisfaction and the achieved job satisfaction felt by the officials whether they involved promotion system, provision of welfare, comfortable working circumstance will have significant effect on the optimal performance and at the last, these have effect on the implementation of working programs and success of regional development especially in Samosir Regency.

Keywords : Competency, Work Culture, Job Satisfaction and Performance

KATA PENGANTAR

Ucapan hormat dan rasa syukur patut penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Kasih atas segala rahmat dan karunia yang diberikanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, adapun Judul penelitian ini adalah : “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Teknis Daerah Pemerintah di Kabupaten Samosir”.

Selama penulisan tesis ini penulis telah berupaya dengan segala kemampuan yang ada agar hasil penelitian baik, dan dalam penulisan dan penelitian banyak dibantu oleh Bapak/Ibu dosen, oleh karena itu penulis patut mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Chairuddin P. Lubis, DTM&H, Sp.A(K), selaku Rektor Universitas Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Dr. Ir.T.Chairun Nisa. B, M.Sc, selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
3. Ibu Prof. Dr. Rismayani, SE, MS, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, sekaligus ketua komisi pembimbing yang telah sabar membimbing dan memberikan masukan kepada penulis hingga selesainya penulisan tesis ini.
4. Bapak Drs. Syahyunan M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Sekaligus anggota komisi pembimbing yang telah cukup banyak memberikan masukan dan perbaikan hingga selesainya tesis ini.
5. Bapak Drs. Rahmad Sumanjaya, M.Si, Ibu Dra. Nisrul Irawaty, MBA, Ibu Dr. Arlina Nurbaity Lubis, MBA, dan Ibu Dr. Elisabeth Siahaan, M.Ec selaku komisi pembanding atas saran dan kritik yang diberikan untuk perbaikan tesis ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai di Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
7. Bapak Bupati Samosir Ir. Mangindar Simbolon dan Bapak Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Samosir Marsinta Sitanggang,SH atas dukungan dan izin untuk melakukan penelitian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Samosir secara khusus pegawai di Lembaga Teknis Daerah.
8. Seluruh rekan-rekan penulis di Angkatan X dan mahasiswa di Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
9. Teristimewa kepada Ayahanda St. S. Sitanggang (Alm), Ibunda T. Br Situmorang dan istriku tercinta Madonna AT. Manurung, SPd dan anak-anakku yang manis Jonathan, Josia dan Princess Jessica atas doa, kesabaran dan cintanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa memberikan berkat yang melimpah dan keselamatan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan perhatian kepada penulis mulai dari masa perkuliahan hingga pada penulisan tesis ini, Penulis menyadari tesis ini belumlah sempurna, dan harapan semoga bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Tuhan Memberkati.....

Medan, Desember 2009

Penulis,

Paianhot Sitanggang

RIWAYAT HIDUP

Paianhot Sitanggung lahir di Tele, Kecamatan Harian Kabupaten Samosir pada tanggal 27 Juli 1980, anak ketiga dari tujuh bersaudara, pasangan dari Ayahanda St. S. Sitanggung (Alm) dan Ibunda T. Br. Situmorang. Menikah dengan Madonna AT Manurung, SPd Tahun 2005 dan dikarunia 3 orang anak, Jonathan G Najogi Sitanggung, Josia Paulus Sitanggung, dan Princcess Jessica Sitanggung.

Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 173772 Baneara Kabupaten Tapanuli Utara lulus dan tamat tahun 1992. Melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 17 Medan lulus dan tamat pada tahun 1995 selanjutnya menempuh pendidikan Sekolah Menengah Umum di SMU Negeri 4 Medan sejak tahun 1995 dan lulus tahun 1998 dan pada tahun yang sama diterima di Universitas Negeri Medan Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Pendidikan Ekonomi Program Studi Akuntansi dan lulus dan tamat tahun 2002, pada tahun 2006 melanjutkan Studi di Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara pada Program Magister Ilmu Manajemen.

Pada Tahun 2002 hingga 2003 Mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Parulian Medan, kemudian pada Tahun 2004-2005 pernah menjadi Staf Pengajar di Primagama Setia Budi Medan dan salah satu Guru di SMU Methodist 5 Medan, terakhir sejak Januari 2005 hingga Oktober 2008 Menjadi Ketua Komisioner pada KPU Kabupaten Samosir yang menyelenggarakan Pilkada Samosir Tahun 2005 dan Pilgubsu pada Tahun 2008, dan sejak Nopember 2008 – hingga saat ini berwiraswasta.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Perumusan Masalah	7
I.3. Tujuan Penelitian	7
I.4. Manfaat Penelitian	7
I.5. Kerangka Berpikir	8
I.6. Hipotesis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	2
II.1. Teori Tentang Kinerja	12
II.1.1. Pengertian Kinerja	12
II.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
II.1.3. Metode Penilaian Kinerja	14
II.2. Teori Tentang Kompetensi/Kemampuan Pegawai.....	17
II.2.1. Pengertian Kompetensi/Kemampuan Pegawai	17
II.2.2. Manfaat Kompetensi.....	21
II.3. Teori Tentang Budaya Kerja	24
II.3.1. Pengertian Budaya.....	24
II.3.2. Pengertian Kerja	24
II.3.3. Pengertian Budaya Kerja dan Prinsip-prinsip Budaya Kerja ...	24

II.4. Teori Tentang Kepuasan Kerja	26
II.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	26
II.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	0
III.1. Tempat dan Waktu Penelitian	30
III.2. Metode Penelitian.....	30
III.3. Populasi dan Sampel	31
III.3.1. Populasi.....	31
III.3.2. Sampel	32
III.4. Metode Pengumpulan Data	33
III.5. Jenis dan Sumber Data	33
III.6. Identifikasi Variabel Penelitian	34
III.7. Definisi Operasional Variabel.....	34
III.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	36
III.8.1. Uji Validitas.....	36
III.8.1.1 Instrumen kompetensi.....	7
III.8.1.2 Instrumen budaya kerja.....	8
III.8.1.3 Instrumen Kepuasan Kerja.....	39
III.8.1.4 Instrumen kinerja	40
III.8.2. Uji Reliabilitas	1
III.9. Model Analisis Data.....	2
III.10 Uji Asumsi Klasik	43
III.10.1. Uji Normalitas.....	43
III.10.2. Uji Multikolonieritas.....	4
III.10.3. Uji Heteroskedastisitas	44
III.11. Pengujian Hipotesis.....	5
III.11.1. Uji Serempak/Uji Global (Uji F)	45
III.11.2. Uji Parsial/Uji Individual (Uji t)	6
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47

IV.1. Hasil Penelitian	47
IV.1.1. Gambaran Umum Kabupaten Samosir	47
IV.1.2. Lembaga Teknis Daerah di Kabupaten Samosir	50
IV.1.3. Karakteristik Responden.....	51
IV.1.3.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	52
IV.1.3.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	52
IV.1.3.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	53
IV.1.3.4 Karakteristik responden berdasarkan golongan.....	54
IV.1.3.5 Karakteristik responden berdasarkan jabatan/eselon	54
IV.1.3.4 Karakteristik responden berdasarkan umur	55
IV.1.4. Analisis Deskripsi Variabel.....	56
IV.1.4.1 Penjelasan responden atas variabel kinerja.....	56
IV.1.4.2 Penjelasan responden atas variabel kompetensi	58
IV.1.4.3 Penjelasan responden atas variabel budaya kerja	60
IV.1.4.4 Penjelasan responden atas variabel kepuasan kerja.	62
IV.2. Pembahasan.....	65
IV.2.1. Pengujian Asumsi Klasik.....	65
IV.2.1.1 Uji normalitas	65
IV.2.1.2 Uji multikolonieritas	66
IV.2.1.3 Uji heteroskedastisitas	67
IV.2.2. Pengujian Hipotesis	69
IV.2.2.1 Koefisien Determinasi (R Square)	69
IV.2.2.2 Uji Serempak/uji global	71
IV.2.2.3 Uji Parsial	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
V.1. Kesimpulan.....	75
V.2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Samosir Tahun 2005-2008	6
3.1	Rekapitulasi Pejabat Struktural dan Staf Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Samosir	31
3.2	Sampel pegawai Lembaga Teknik Daerah Badan dan Kantor Pemerintah Kabupaten Samosir berdasarkan Jenjang Jabatan.....	33
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	35
3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	37
3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja.....	38
3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	39
3.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	40
3.8	Uji Reliabilitas Kompetensi	41
3.9	Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja.....	41
3.10	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	42
3.11	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	42
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	54
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Eselon	55
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
4.7	Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja	57
4.8	Tanggapan Responden Atas Kompetensi	59
4.9	Tanggapan Responden Atas Budaya Kerja.....	61
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	63
4.11	Hasil Uji Multikolonieritas	67
4.12	Hasil Uji Regressi Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja.....	69

4.13 Nilai Koefisien Determinasi (R Square)	70
4.14 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak.....	71
4.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial/Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Kerangka Berpikir.....	11
2.1	Model Kinerja	16
4.1	Peta Administrasi Kabupaten Samosir.....	51
4.2	Diagram Pencar Hasil SPSS Versi 18.....	66
4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Daftar Kuesioner	81
2	Karakteristik Responden Pegawai pada Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Samosir	101
3	Data Jawaban Responden Hasil Pengisian Kuesioner pada Variabel Kompetensi	107
4	Data Jawaban Responden Hasil Pengisian Kuesioner pada Variabel Budaya Kerja	112
5	Data Jawaban Responden Hasil Pengisian Kuesioner pada Variabel Kepuasan Kerja	118
6	Data Jawaban Responden Hasil Pengisian Kuesioner pada Variabel Kinerja..	124
7	Hasil Uji Statistik dengan SPSS Versi 18.....	129