

**PENGARUH PENDIDIKAN, FASILITAS KERJA DAN  
KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**ASRI ANSAR  
2018.MM.1.1615**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2021**

**PENGARUH PENDIDIKAN, FASILITAS KERJA DAN  
KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**ASRI ANSAR  
2018.MM.1.1615**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2021**

# PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENDIDIKAN, FASILITAS KERJA DAN  
KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

**ASRI ANSAR  
2018.MM.1.1615**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Anggota,



Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M

*School Of Business*

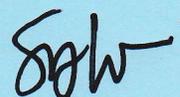
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

**HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

**PENGARUH PENDIDIKAN, FASILITAS KERJA DAN KEBIJAKAN  
PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Nama Mahasiswa : Asri Ansar  
NIM : 2018. MM. 1.1615  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si  
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M  
Dosen Penguji 2 : Dr. Azlan Azhari, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 13 Maret 2021  
SK Penguji Nomor : 260/SK/PPS/STIE-NI/XI/2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 13 Maret 2021

Mahasiswa,



**ASRI ANSAR**  
2018.MM.1.1615

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Kerja Dan Kebijakan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M. selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini.

Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
4. Ayahanda Patta Roik, Ibunda Andi Jernih Bongko Rakra dan Kakak saya Andi Nurwahidah, S.Pd.SD, serta keponakan saya Andi Pramesti Ningsih, S.Kep.,M.K.M. atas segala dukungan dan doanya.
5. Istri saya Masniati, S.Kep.,Ns dan anak saya Adiba Shakila Atmarini atas segala motivasi, perhatian dan doanya.
6. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang ramah lingkungan.

Makassar, Maret 2021

Penulis

## ABSTRAK

**Asri Ansar. 2021.** Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Kerja, dan Kebijakan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Deddy Rahwandi Rahim.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, fasilitas kerja, dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang merupakan ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2020. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pendidikan dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan variabel kebijakan pimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Namun hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel pendidikan, fasilitas kerja, dan kebijakan pimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan koefisien regresi, pendidikan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

***Kata kunci:*** Pendidikan, Fasilitas Kerja, Kebijakan Pimpinan dan Kinerja Pegawai



## **ABSTRACT**

*Asri Ansar. 2021. The Effect of Education, Work Facilities, and Leadership Policies toward Employee Performance at the Regional Financial, Revenue and Asset Management Agency of Selayar Islands Regency, supervised by Muhammad Idris and Deddy Rahwandi Rahim.*

*This study aims to analyze the effect of education, work facilities, and leadership policies toward employee performance at the Regional Financial, Revenue and Asset Management Agency of Selayar Islands Regency.*

*This study is a quantitative study using a survey method with a total of 77 respondents who are civil servants at the Regional Financial, Revenue and Asset Management Agency of Selayar Islands Regency. This study was conducted in September 2020. This study used validity and reliability tests with multiple linear regression analysis.*

*The results show that partially, the variables of education and work facilities have a positive and significant effect toward employee performance variables at the Financial Management Agency, Regional Income and Assets of Selayar Islands Regency, while the leadership policy variable has no effect toward employee performance variables. However, the simultaneous test results show that the variables of education, work facilities, and leadership policies simultaneously have a positive and significant effect toward employee performance. Based on the regression coefficient, education is the most dominant variable affects the employee performance at the Regional Income and Asset Financial Management Agency of the Selayar Islands Regency.*

**Keywords:** *Education, Work Facilities, Leadership Policy and Employee Performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	7
2.2. Pengertian Pendidikan .....	8
2.3. Pengertian Fasilitas kerja .....	14
2.4. Kebijakan Pimpinan.....	17
2.5. Pengertian Kinerja Pegawai .....	20
<b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	26
3.2. Hipotesis.....	28
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	29
<b>BAB IV. METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Desain Penelitian .....	31
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
4.3. Populasi dan Sampel .....	32
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	32
4.5. Teknik Pengumpulan Data .....	33
4.6. Instrumen Penelitian .....	33
4.6.1 Uji validitas dan rehabilitas .....	33
4.6.2. Uji asumsi dasar .....	35
4.6.3. Uji asumsi klasik .....	35
4.7. Skala Pengukuran Variabel .....	36
4.8. Teknik Analisis Data.....	36

**BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Karakteristik Responden .....	40
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	46
5.3. Uji Kualitas Data .....	51
5.4. Pengujian Hipotesis .....	57
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	61

**BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Simpulan .....	68
6.2. Saran-Saran .....	69

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
5.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	42
5.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	43
5.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
5.5. Deskripsi Responden Terhadap Pendidikan .....	47
5.6. Deskripsi Responden Terhadap Fasilitas kerja.....	48
5.7. Deskripsi Responden Terhadap Kebijakan Pimpinan.....	49
5.8. Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	50
5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan ( $X_1$ ).....	51
5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas kerja ( $X_2$ ).....	52
5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kebijakan Pimpinan ( $X_3$ ).....	52
5.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ).....	53
5.13. Hasil Uji Reliabilitas .....	54
5.14. Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	56
5.15. Hasil Regresi Berganda .....	57
5.16. Hasil Uji F.....	58
5.17. Hasil Uji Parsial .....	59
5.18. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	28
5.1. Uji Normalitas Data .....	55
5.2. Hasil Uji Glejser .....	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuisisioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Hasil Olah Data
4. Surat Keterangan Validasi Data dari NII
5. Tanda Bukti Bebas Plagiasi
6. LoA Artikel Jurnal

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang nantinya akan diubah menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan. Sebagai *input*, sumber daya manusia tidak dapat menjadi unsur tunggal, melainkan harus dikombinasikan pula bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, metode dan juga teknologi.

Sumber daya manusia merupakan satu–satunya aset penting suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi (Witasari, 2009). Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang–orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenang dalam bidang kegiatannya, diperlukan sumber daya manusia yang

senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi.

Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia yang ada serta upaya pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan salah satu unsur yang berperan menciptakan sumber daya manusia berkualitas, hal ini sesuai dengan amanat dari pasal 3 Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah menciptakan atau mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, cakap, mandiri dan demokratis serta bertanggung jawab.

Proses pencapaian tujuan tersebut perlu adanya usaha yang dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan tersebut. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi atau lembaga yaitu pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau instansi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak

hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi.

Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau lembaga (instansi) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi sumber daya manusia melalui latihan dan pendidikan. Suatu negara dan bangsa akan maju apabila rakyatnya memiliki pendidikan yang tinggi dan berkualitas.

Sebuah organisasi yang memiliki banyak tugas memerlukan sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan aktifitas kegiatan organisasi yang dijalankan. Pemerintah daerah berkewajiban meningkatkan mutu dan kualitas kelebagaannya dengan melakukan peningkatan kemampuan aparatur pemerintahannya mulai dari staf sampai pimpinan. Kecepatan dan kecermatan perlu selalu ditingkatkan oleh para pegawai, sehingga dari kombinasi ini diharapkan dapat terus memperbaiki kinerja agar semakin baik yang akan menguntungkan pegawai itu sendiri, pimpinan dan organisasinya.

Usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Hal yang perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan

baik. Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia.

Komposisi pegawai yang mengisi formasi personalia di BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar saat ini banyak yang memiliki tingkat pendidikan yang cukup tetapi kurang sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, sehingga menyulitkan pegawai itu untuk dapat menyesuaikan ilmu yang dia miliki dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang cukup dalam hal penelitian dan pengembangan sangat cocok dan dibutuhkan untuk mendukung kegiatan BPKPAD. Tingkat pendidikan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan pegawai tersebut akan sangat mendukung kinerja pegawai ke arah yang lebih baik. Hal ini mendorong pegawai agar memiliki kualifikasi dan kompetensi yang lebih baik sesuai dengan bidang kerjanya yang akan menunjang pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan.

Selain pendidikan, organisasi juga hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi Pegawai. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh

karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas kerja yang dimiliki oleh BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar, saat ini juga belum begitu mendukung karena masih kurangnya sarana dan prasarana seperti perpustakaan, internet, media informatika, ruang kerja, alat komunikasi, alat transportasi dan berbagai sarana pendukung lainnya. Ruang kerja dan perlengkapan kantor yang baik sangat mendukung kenyamanan pegawai yang akan meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya dalam bekerja. Kurangnya ruang perpustakaan yang representatif untuk menjadi tempat membaca dengan dilengkapi referensi buku-buku ilmiah, jurnal, media inovasi, buku perundang-undangan dan peraturan-peraturan lainnya yang menunjang kegiatan.

Sarana media informatika berupa jaringan internet dan komputer yang ada juga belum menjangkau kesemua komputer pegawai yang ada di masing-masing bagian/bidang, sehingga tidak semua pegawai bisa mengakses dan memanfaatkan jaringan internet yang ada. Masih terbatasnya jaringan internet ini menjadi salah satu kendala kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Alat komunikasi dan alat transportasi yang ada juga masih kurang, sehingga terkadang terkendala saat melakukan pengambilan data atau tugas – tugas ke luar daerah.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosial suatu organisasi akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu mengambil kebijakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku

anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Kebijakan pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan kebijakan kepemimpinannya yang baik dan optimal, pemimpin harus bisa memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Kepemimpinan dalam operasionalnya di tentukan oleh kebijakan kepemimpinannya, karena pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas, sehingga tingkah dan kebijakan sendiri membedakan dirinya dari orang lain.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh kebijakan kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna. kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika menurut Prawirosentono (Lijan Poltak Sinambela, 2012:5).

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Setiap organisasi senantiasa membutuhkan pegawai dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Mengingat pegawai merupakan aset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerja. Sebagai upaya untuk melihat perkembangan kinerja pegawai, setiap organisasi harus mengetahui terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tercapainya kinerja yang baik ini tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Setiap pegawai yang bekerja memiliki latar belakang yang berbeda, sehingga dibutuhkan strategi dalam menyatukan persepsi terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Penyelenggara pemerintah saat ini harus bisa lebih menekankan efisiensi, kecepatan dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugasnya. Perubahan arus teknologi informasi yang semakin cepat harus diimbangi dengan kemampuan aparatur pemerintah. Peningkatan kemampuan aparatur pemerintah dalam penguasaan teknologi ini memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang memadai agar dapat menunjang pencapaian tujuan instansi.

Sebagai sebuah instansi pemerintah yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah. BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan, sehingga ketidakakuratan atau kesalahan informasi yang dihasilkan dapat mengakibatkan kerugian bagi masyarakat. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka inti pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang peningkatan kinerja pegawai itu sendiri dengan judul penelitian, **“Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Kerja, dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Bagaimana pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi organisasi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam upaya peningkatan kinerja ASN untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

## 2. Manfaat bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang telah diperoleh di perkuliahan terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 3. Manfaat bagi pembaca

Bisa menjadi pembanding atau referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Utari (2010) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara". Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara
2. Penelitian yang dilakukan oleh Miranda dan Bambang dengan judul "pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan". Penelitian ini menunjukkan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian yang dilakukan oleh Prayoga (2018) dengan judul "pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai". Hasil

penelitian menunjukkan bahwa 1) secara parsial fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 3) secara bersama-sama fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrianti, Hasmin dan Gunawan (2018) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Fasilitas kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah (2019) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan pada PT. Bumi Kota Makassar, maka kinerja karyawan PT.

Bumi Karsa Kota Makassar akan semakin meningkat. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dimiliki kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, maka kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar akan semakin meningkat

6. Penelitian yang dilakukan oleh Celiani, Muh Akbar, Ahsan Yani (2018) dengan judul “pengaruh dimensi kebijakan pimpinan terhadap kinerja organisasi dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Barito Timur.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kebijakan pimpinan dari aspek masalah kebijakan memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barito Timur, 2) Kebijakan pimpinan dari aspek alternatif kebijakan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barito. 3) Kebijakan pimpinan dari aspek tindakan kebijakan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barito Timur. 4) Kebijakan pimpinan dari aspek hasil kebijakan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barito Timur.

## **2.2. Kinerja Pegawai**

Menurut Buba (2018), kinerja adalah hasil atau prestasi. Kinerja pegawai merupakan kunci kesuksesan atau keberhasilan dari suatu bisnis ataupun

organisasi yang sedang dijalankan. Kinerja pegawai adalah prestasi actual atau prestasi kerja, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013; Nazwirman, 2019). Mereka mengemukakan unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya, pencapaian tujuan organisasi serta periode waktu tertentu.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Pengukuran kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa input masing-masing pegawai sama yaitu tingkat kinerja dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum bagi negara maupun bagian ekonomi yang berbeda. Dengan perbaikan kinerja organisasi mengembangkan pertumbuhan, persaingan domestik dan internasional serta memberikan kontribusi yang layak, semuanya pada akhirnya bermuara pada

pertumbuhan ekonomi dan peningkatan mutu kehidupan bangsa secara menyeluruh. Kinerja yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya, dimana pada akhirnya organisasi tersebut kehilangan daya saing yang akan mengurangi skala aktifitas usahanya. Kinerja yang rendah dari banyak organisasi akan menurunkan industri dan ekonomi bangsa secara menyeluruh yang cenderung mengurangi keberhasilan organisasi.

Menurut Gibson, et al (2012), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja yaitu:

- a. Variabel individual, terdiri dari:
  - 1) Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik.
  - 2) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian.
  - 3) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Novitasari, 2003) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Variabel situasional, meliputi:

- 1) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
- 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang konsep kinerja baru yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku dimasyarakat lingkungan, tenaga kerja, modal dan organisasi tidaklah penting dari dirinya namun dengan caranya terkoordinasi kedalam satu kesatuan yang terpadu. Keberhasilan kinerja organisasi diawali dengan sejauhmana kualitas kinerja para pegawainya. Untuk menegakkan kinerja organisasai menjadi lebih baik maka perlu menegakkan kinerja masing-masing pegawai.

Diantara para ahli ekonomi tidak ada kesepakatan tentang batas pemisahan antara faktor-faktor tenaga kerja dan modal, komponen-komponen yang harus dimasukkan ke dalam faktor lainnya maupun metode terbaik untuk mengevaluasi masing-masing faktor terhadap pertumbuhan kinerja. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah:

a. Faktor Individu;

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya

integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi;

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

Sulistiyani dan Rosidah (2012) mengemukakan bahwa didalam orientasi penilaian biasanya yang dievaluasi adalah mencakup personal based dan performance based. Hal ini berkaitan dengan kinerja organisasi publik yang merupakan penilaian bagi tercapainya tujuan organisasi dengan peningkatan kinerja pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri.

Fokus masing-masing orientasi penilaian ini adalah:

a. Penilaian berdasarkan hasil (result based performance);

Tipe penilaian ini dimulai dengan merumuskan kinerja pegawai dengan didasarkan pada pencapaian tujuan organisasi, atau dapat dikatakan dengan mengukur hasilhasil akhir (end result). Sedangkan sasaran penilaian kinerja

dapat ditetapkan oleh manajer ataupun kelompok kerja. Hal inilah yang sering disebut dengan *Management by Objective*.

b. Penilaian berdasarkan perilaku (*behaviour based performance appraisal*);  
Dalam model penilaian ini kinerja akan difokuskan pada sarana (*means*) dan sasaran (*goals*) dan bukan hasil akhir. Dengan demikian perilaku pegawai yang sesuai dengan sarana yang tersedia dan sasaran yang ingin dicapai.

c. Penilaian dengan berdasarkan *judgment based performance appraisal*;

Dalam penilaian ada beberapa dimensi yang harus diikuti:

- 1) kualitas kerja (*quality of work*);
- 2) kuantitas kerja (*quantity of work*);
- 3) pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*);
- 4) daya kreasi (*creativity*);
- 5) kerjasama (*cooperation*);
- 6) kebergantungan (*dependability*);
- 7) inisiatif (*initiative*);
- 8) kualitas pribadi (*personal qualities*).

Kualitas pekerjaan merupakan bagian substansi yang tidak dapat diabaikan. Konsentrasi dari penilaian yang dilakukan tentunya akan mengidentifikasi bagaimana pencapaian kualitas pekerjaan yang dilakukan. Tentu saja untuk menentukan kualitas tersebut sampai seberapa baik pencapaiannya, dengan cara membandingkan kualitas yang dicapai dengan target kualitas. Selanjutnya pengetahuan tentang pekerjaan juga menjadi fokus dalam penilaian. Disamping itu kreatifitas juga memberikan inspirasi pencapaian kinerja. Kerjasama menjadi

kunci dalam pencapaian kinerja kelompok maupun kinerja organisasi. Jika seseorang memiliki kecakapan dalam berhubungan dan kerjasama, maka sangat memungkinkan seseorang memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja menurut Robbins (2002) yaitu:

- a. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti: promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- c. Mengetahui efektifitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
- d. Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
- e. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran, seperti: kenaikan gaji, pemberian insentif, dan imbalan lainnya

Mangkunegara (2013) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas dari seluruh kegiatan dalam organisasi.

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

Novitasari (2012) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan;
    - 1) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
    - 2) Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.
  - b. Faktor Motivasi;
    - 1) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
    - 2) Serikat kerja kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik.
- Perencanaan kinerja berfungsi melihat kembali pendelegasian wewenang dan pelaksanaan tugas yang dilimpahkan oleh bawahannya. Di samping

itu juga dapat mengukur sejauhmana target-target yang telah ditentukan dapat tercapai. Perencanaan kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja yang mengutamakan tingkat analisis tinggi dalam upaya menentukan target yang realistis.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2012), manfaat penilaian kinerja yaitu:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaiki kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Menurut Notoatmodjo (2012), manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Peningkatan prestasi kerja; Dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya.
- b. Kesempatan kerja yang adil; Adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap pegawai akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan.
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan; Melalui penilaian kinerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, dan

memungkinkan adanya program pelatihan meningkatkan kemampuannya.

- d. Penyesuaian kompensasi;
- e. Penilaian kinerja dapat membantu para pimpinan mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya;
- f. Keputusan-keputusan promosi dan demosi; Hasil penilaian kinerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan mempromosikan pegawai yang berprestasi baik, dan demosi untuk pegawai yang berprestasi jelek.
- g. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan; Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan desain kerja.

### **2.3. Pendidikan**

Menurut Zainun dalam Sukoco (2010) pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja, dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Suprihanto (2013) menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan

sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmodjo, 2012).

Pendidikan merupakan pengaruh lingkungan terhadap individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap dalam kebiasaan perilaku, pikiran dan sikapnya, penjelasan ini merupakan pengertian pendidikan dalam arti luas. Menurut Suprihanto (2014), pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya. Pendidikan juga mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai akibat dari partisipasi individu dalam pengalaman-pengalaman dan belajar, yang merupakan upaya manusia dewasa dalam membimbing yang belum kepada kedewasaan.

Dari berbagai pendapat mengenai pendidikan dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses penting yang ditempuh oleh manusia, untuk meningkatkan kemampuan guna mempersiapkan kehidupan dimasa yang akan datang.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dilihat oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada saat proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Selain dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dalam proses penempatan karyawan, prestasi akademik yang

pernah diraih juga mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan:

a. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Jenjang pendidikan terdiri dari:

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal sembilan Tahun pertama sekolah, meliputi enam Tahun SD dan dan tiga tahun SMP.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu tingkat SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal ini adalah

perguruan tinggi yang berbentuk universitas, akademi, institut, sekolah tinggi, dll.

b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut dan diseleksi, terlebih dahulu perusahaan melakukan analisis tentang kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai.

c. Tujuan Pendidikan

Adapun tujuan dari pendidikan adalah:

- 1) Tujuan umum pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia pancasila
- 2) Tujuan institusional adalah tujuan yang menjadi tugas lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- 3) Tujuan kurikuler adalah tujuan studi atau mata pelajaran
- 4) Tujuan instruksional adalah tujuan materi kurikulum yang berupa bidang. Berupa bahasan atau sub bahasan.

d. Indikator Pendidikan

Berdasarkan berbagai macam pendapat diatas mengenai pendidikan maka indikator dari pendidikan menurut Liza dan Suktiarti dalam skripsi Citra Rahayu Ningsih indikator pendidikan adalah:

- 1) Pendidikan formal yaitu pendidikan yang pernah ditempuh dibangku sekolah baik Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah

Menengah Atas maupun Perguruan Tinggi yang dapat dibuktikan dengan ijazah kelulusan.

- 2) Pendidikan non formal yaitu pendidikan yang didapat dengan mengikuti kursus maupun pelatihan.

#### **2.4. Fasilitas Kerja**

Menurut Moekijat (2013 : 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2014 : 12) fasilitas adalah penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Menurut Husnan (2012), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja merupakan faktor yang penting untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Secara umum seorang pegawai bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara otomatis pegawai akan semakin giat

bekerja manakala apa yang selama ini telah dikerjakan mendapat penghargaan yang sepadan. Sedangkan fasilitas kerja merupakan sarana prasarana yang membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja dengan lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Memberikan fasilitas kerja yang memadai berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sekaligus memberi penghormatan dan penghargaan kepada pegawai. Seorang pegawai akan merasa senang dan bahagia apabila pekerjaannya dinilai dengan sepadan. Bukan hanya semata dinilai dengan uang, akan tetapi lebih jauh lagi pegawai tersebut merasa dihargai, dan merasa pekerjaannya benar-benar dibutuhkan. Hal ini otomatis akan semakin memacu gairah kerja bagi.

Menurut Hartanto (2013 : 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah :

- 1) Mempunyai bentuk fisik
- 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
- 4) Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh

perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dengan adanya fasilitas pendukung seperti: fasilitas ibadah, toilet/wc dan lain-lain. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya.

Menurut Sofyan (2012: 22) jenis –jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- 2) Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
- 3) Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.

- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

Sedangkan Alex S. Nitisemito (2011 : 181) jenis – jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olah raga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

## **2.5. Kebijakan Pimpinan**

Salah satu faktor yang berperan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah kebijakan kepemimpinan. Kebijakan adalah serangkaian konsep dan azas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi, serta cara-cara bertindak sebagai pemimpin. Namun ada juga yang mendefinisikan kebijakan merupakan alat untuk mencapai sebuah tujuan. Artinya, kebijakan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin.

Pengertian lain dari kebijakan adalah keputusan formal organisasi yang bersifat mengikat dan mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai

baru dalam organisasi. Kebijakan menjadi rujukan utama para anggota organisasi dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat *problem solving* dan proaktif. Kebijakan lebih bersifat adaptif dan interpatif, meskipun kebijakan juga mengatur “apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh”. Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. Kebijakan harus memberi peluang diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada.

Kontz (2011) menyatakan bahwa timbulnya kebijakan pimpinan dalam suatu organisasi dapat bersumber dari:

- 1) Manajer puncak yang menetapkannya sebagai pedoman bagi bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Kebijakan seperti ini ruang lingkupnya luas, yang memungkinkan bawahan untuk menjabarkannya lebih lanjut. Kadar sentralisasi dan desentralisasi kebijakan tergantung pada kadar pemusatan atau penyebarluasan wewenang (otoritas).
- 2) Dalam praktek, barangkali hampir semua kebijakan tertentu berasal dari himbauan yang timbul dari kasus-kasus luar biasa yang dinaikkan kepada hirarki wewenang manajemen.
- 3) Kebijakan dapat timbul dari tindakan-tindakan yang dipandang dan diyakini orang sebagai kebijakan, misalnya para karyawan akan segera memahami kebijakan yang sebenarnya kalau mereka bekerja dalam perusahaan yang telah menetapkan kebijakan memproduksi barang-barang berkualitas baik, menjaga kebersihan atau mempromosikan pegawai dari dalam.

- 4) Kebijakan dapat berasal dari luar (external imposed) misalnya dari pengaruh pemerintah, kebijakan yang dibatasi oleh peraturan perundang-undangan, persyaratan perolehan bantuan, asosiasi lokal dan regional, kelompok sekolah dan organisasi sosial

Kebijakan pimpinan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang di desain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi.

Di dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin mengeluarkan kebijakan-kebijakan antara lain melalui visi dan misi yang digariskan pemimpin. Visi mengandung pengertian ke arah mana organisasi selama masa kepemimpinan sebagaimana telah ditentukan. Sedangkan misi adalah bagaimana mencapai visi yang telah ditentukan. Pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin harus ditangani, dikendalikan dan dievaluasi dari waktu ke waktu sehingga tugas-tugas dapat dilakukan dengan baik, tepat sasaran, tepat waktu dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan kata lain, pemimpin menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efisien untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan kebijakan yang telah dikeluarkannya. Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan seorang pemimpin dalam pelaksanaannya harus terukur dalam pencapaian hasilnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yaitu: berdasarkan sasaran/target yang akan dicapai; berdasarkan waktu yang tersedia; berdasarkan biaya yang tersedia; serta berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan kebijakan.

Di dalam beberapa kajian, bahwa terdapat beberapa bentuk kebijakan seorang pemimpin dalam memotivasi pegawainya, ada yang berbentuk penghargaan (*reward*) dan ada yang berbentuk hukuman (*punishment*). Bentuk-bentuk ini jelas hanya untuk membangkitkan gairah pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

### **1) Penghargaan (*Reward*)**

Penghargaan (*reward*) adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Di dalam suatu organisasi terdapat istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawainya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penghargaan tersebut mencakup: imbalan uang, status, promosi dan rasa hormat.

Imbalan uang adalah imbalan ekstrinsik yang utama, dan secara umum diakui bahwa uang adalah pendorong utama, namun jika pegawai tidak melihat adanya hubungan antara prestasi dengan kenaikan yang pantas, uang tidak akan menjadi motivator yang kuat sehingga perlu diciptakan sistem penilaian prestasi yang jelas. Status adalah penghargaan antar pribadi yaitu dengan menugaskan individu pada pekerjaan yang berwibawa. Promosi adalah perpindahan seorang pegawai dari satu tempat/ jabatan ke tempat/jabatan lain yang lebih tinggi. Rasa

hormat/pengakuan adalah penggunaan manajerial atas pengakuan atau penghargaan melibatkan pengetahuan manajer tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik.

## **2) Hukuman (*Punishment*)**

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Di dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antarindividu maupun antarorganisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Luthans (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan di masa yang akan datang cenderung mengarah pada *teaching organization* yang dapat mengantisipasi perubahan dan keaneka ragaman *knowledge, skill* dan *ability* sumber daya manusia, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Riyono dan Zulaifah (2001) mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk memotivasi dan

mempengaruhi bawahan. Seorang pemimpin sukses karena mampu bertindak sebagai pengarah dan pendorong yang kuat serta berorientasi pada tujuan yang ditetapkan.

Menurut Luthans (2016), pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab yang seimbang. Keseimbangan di sini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 2) Model peranan yang positif. Peranan adalah tanggung jawab, perilaku atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu. Oleh karena itu pemimpin yang baik harus dapat dijadikan panutan dan contoh bawahannya.
- 3) Memiliki ketrampilan komunikasi yang baik. Pemimpin yang baik harus dapat menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas, serta dengan cara yang tepat.
- 4) Memiliki pengaruh positif. Pemimpin yang baik memiliki pengaruh yang baik terhadap pegawainya dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal yang positif. Pengaruh adalah seni menggunakan kekhususan untuk menggerakkan atau mengubah pandangan orang lain ke arah suatu tujuan atau sudut pandang tertentu.
- 5) Mempunyai kemampuan untuk menyakinkan orang lain. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan ketrampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk menyakinkan orang lain akan sudut pandangnya

serta mengarahkan mereka pada tanggungjawab, tidak terhadap sudut pandang tersebut.

Kesuksesan sebuah organisasi di kompetensi global ditentukan oleh kecepatan organisasi untuk berubah sesuai dengan lingkungan bisnisnya. Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas adalah kepemimpinan mempunyai efek yang penting terhadap upaya organisasi mendapatkan daya saing dan keuntungan di era globalisasi. Pemimpin bertanggungjawab untuk mengerakkan setiap usaha dan hambatan untuk menjamin kejelasan visi. Pemimpin harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana pegawai merasa bebas tapi penuh tanggungjawab. Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun kinerja mereka.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Menurut Mangkunegara (2012:67), kinerja yakni hasil kerja yang anggota organisasi capai dimana menunjukkan terdapatnya sebuah keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja misalnya yakni motivasi, disiplin, dan kemampuan. Secara umum, kinerja ialah aktivitas yang bisa dilanjutkan serta hasil yang bisa diraih sekelompok orang atau seseorang di dalam pelaksanaan tugas. Sebuah pekerjaan yang baik memiliki arti mencapai standar atau sasaran kerja yang sebelumnya sudah ditetapkan atau bahkan bisa melampaui standar tersebut pada suatu periode.

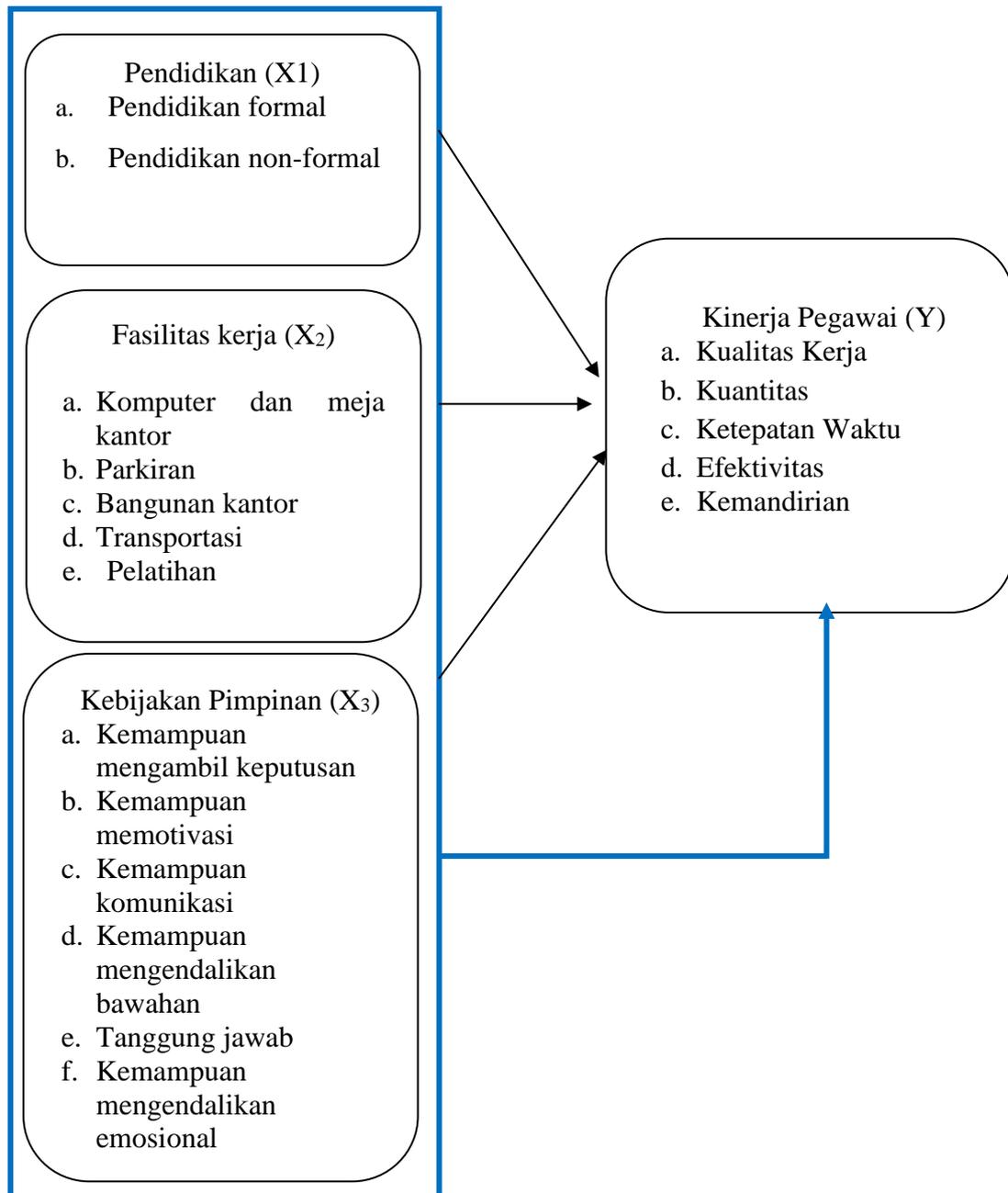
Pendidikan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan sangat berpengaruh terhadap pola pikir, tindakan dan peran seseorang dalam suatu masyarakat atau organisasi. peran dalam penelitian ini merupakan peran pegawai Badan pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah (Winarna dan Murni, 2016).

Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan - kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi (Rista, 2014)

Kebijakan Pimpinan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin. diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. (Serdamayanti, 2014).

Mengacu uraian latar belakang serta rumusan masalah, kerangka konseptual penelitian ini yakni;

**Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian**



Mengacu rumusan permasalahan yang sudah dijabarkan, diajukan hipotesis penelitian ini meliputi:

1. Pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Fasilitas kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Pendidikan ( $X_1$ ) yakni tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh setiap pegawai berupa pendidikan yang baku mulai Sekolah Dasar (SD) sampai dengan pendidikan di perguruan tinggi dan pendidikan nonformal yang dijalani pegawai.

Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat pendidikan menurut

Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013) yaitu:

- a. Pendidikan formal
- b. Pendidikan non formal

2. Fasilitas ( $X_2$ ) yakni suatu sarana fisik yang dapat memproses masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Indikator yang digunakan untuk menilai fasilitas kerja menurut Faisal (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Komputer dan meja kantor
- b. Parkiran
- c. Bangunan kantor
- d. Transportasi
- e. Pelatihan

3. Kebijakan pimpinan ( $X_3$ ) adalah tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin.

Indikator untuk mengukur kebijakan pimpinan menurut Kartono (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

4. Kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah derajat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Kualitas kerja

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, pendekatan kuantitatif diartikan sebagai pendekatan yang menghasilkan data, tulisan, dan tingkah laku yang didapat dari apa yang diamati. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau melukiskan apa yang sedang diteliti dan berusaha untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang apa yang diteliti dan menjadi suatu pokok permasalahan.

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini diajukan untuk mempelajari kasus atau fenomena yang terjadi di lingkungan wilayah Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yakni September-Oktober 2020. Lokasi penelitian pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2012:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 77 orang.

Sedangkan sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih untuk mewakili keseluruhan dari populasi. Pada penelitian ini, pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ada 77 orang yang dipilih menjadi sampel. Ini disebut dengan sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel.

#### **4.4. Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, tentang hal-hal yang langsung dengan objek penelitian. Dalam hal ini yang dilakukan adalah metode kuesioner.

##### **b. Data sekunder**

Data sekunder adalah data pendukung penelitian yang diperoleh dari sumber-sumber yang ada di organisasi.

#### **4.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:192).

#### **4.6. Instrumen Penelitian**

Pengujian instrument diperlukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak.

#### **4.6.1. Uji validitas dan reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibitas.

##### **a. Uji validitas**

Menurut Ancok dan Singarimbun (2011), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : pengaruh pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarnma, 2010).

##### **b. Uji reliabilitas**

Suatu intrumen dapat dikatakan (*reliabel*) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran

berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2010).

Nasution (2011:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **4.6.2. Uji asumsi dasar**

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### **4.6.3. Uji asumsi klasik**

- a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### **4.7. Teknik Analisis Data**

Pengujian terhadap hipotesis dalam menggunakan analisis linear berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, teknik analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, teknik analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Rumus umum dari regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Pendidikan

X<sub>2</sub> = Fasilitas kerja

X<sub>3</sub> = Kebijakan pimpinan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh pendidikan (X<sub>1</sub>), fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) dan kebijakan pimpinan (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : pendidikan (X<sub>1</sub>), fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) dan kebijakan pimpinan (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda

- 1) H<sub>0</sub> berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H<sub>a</sub> berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 3) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali,2010)

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(k)$  dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independent. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

$R^2$  = R Square

$n$  = Banyaknya Data

$k$  = banyaknya variabel independent

sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2010)

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi ( $R$ ) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Hasil Penelitian**

##### **5.1.1 Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar**

###### **1. Profil Objek Penelitian**

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Untuk pelaksanaan tugasnya tertuang dalam Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sebagai perangkat daerah Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah dituntut untuk mewujudkan administrasi Negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Dalam rangka pemenuhan atas tuntutan tersebut maka diperlukan pengembangan dan penetapan sistem serta prosedur kerja yang cepat, tepat, jelas dan nyata serta dapat dipertanggungjawabkan, sehingga pelaksanaan tugas-tugas Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah harus bisa berlangsung secara berdayaguna dan berhasilguna.

## **2. Tugas Pokok dan Fungsi**

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah melaksanakan fungsi sebagai berikut :

1. Penyusun kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah;
2. Penyusunan kebijakan dan pedoman pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
3. Pengesahan Dokumen Pelaksanaan;
4. Pengendalian pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
5. Pemberian petunjuk teknis pelaksanaan sistem penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
6. Penetapan Surat Penyediaan Dana (SPD);
7. Pengoordinasian penerimaan dana perimbangan dan penerimaan lainnya;
8. Penyiapan pelaksanaan pinjaman dan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah;
9. Pelaksaaan sistem akuntansi daerah;
10. Pelaksanaan pemungutan Pajak daerah dan retribusi Daerah, Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB);

11. Pengoordinasian pemungutan Pendapatan Asli Daerah lainnya yang dikelola oleh SKPD lainnya;
12. Pelaksanaan kebijakan dan pedoman pengelolaan serta penghapusan barang milik daerah;
13. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **3. Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut :

- I. Kepala Badan
- II. Sekretaris, terdiri atas :
  1. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
  2. Sub. Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan; dan
  3. Sub. Bagian Keuangan.
- III. Bidang Anggaran, terdiri dari :
  1. Sub Bidang Anggaran Daerah
  2. Sub Bidang Anggaran Desa
  3. Sub Bidang Anggaran Bantuan Keuangan Daerah
- IV. Bidang Pembiayaan, terdiri atas :
  1. Sub Bidang Pengelolaan Kas
  2. Sub Bidang Pengelolaan Gaji
  3. Sub Bidang Verifikasi Dokumen

V. Bidang Akuntansi, terdiri dari :

1. Sub Bidang Akuntansi
2. Sub Bidang Pembukuan
3. Sub Bidang Neraca Daerah

VI. Bidang Pendapatan, terdiri dari :

1. Sub Bidang Pendataan dan Pendaftaran
2. Sub Bidang Penilaian dan Penetapan
3. Sub Bidang Penagihan, Pengawasan dan Pelaporan

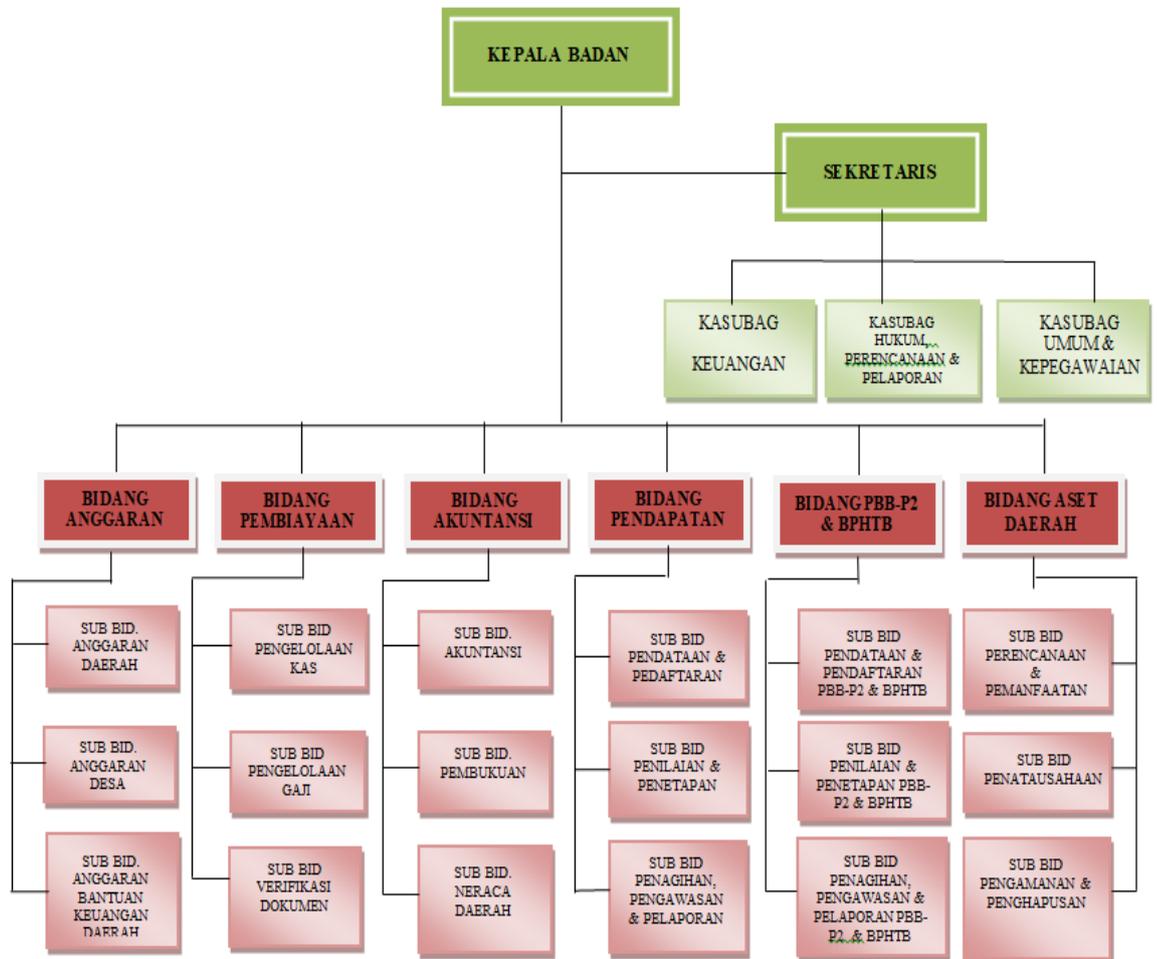
VII. Bidang PBB-P2 dan BPHTB, terdiri dari :

1. Sub Bidang Pendataan dan Pendaftaran Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan dan Pedesaan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.
2. Sub Bidang Penilaian dan Penetapan Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan dan Pedesaan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.
3. Sub Bidang Penagihan, Pengawasan dan Pelaporan Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan dan Pedesaan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.

VIII. Bidang Aset Daerah, terdiri dari :

1. Sub Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan
2. Sub Bidang Penatausahaan
3. Sub Bidang Pengamanan dan Penghapusan

Selanjutnya secara sederhana struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah dapat dilihat pada gambar berikut :



### 5.1.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat umum yang tidak memberikan tendensi atau kecenderungan tertentu terhadap jenis kelamin responden sehingga semua responden dianggap memiliki nilai yang sama baik itu pendapat atau tanggapan dari responden wanita maupun responden pria.

**Tabel 5.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	41	53.2	53.2	53.2
	Wanita	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 41 responden atau sebanyak 53.2% sedangkan responden wanita sebanyak 36 responden atau sebanyak 46,8%. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih didominasi oleh pegawai berjenis kelamin Pria. Dengan demikian diharapkan responden pria lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas – tugas kepegawaian.

#### 5.1.2.1 Responden Menurut Umur

Responden Menurut umur dalam penelitian ini tersebar mulai dari responden yang berumur <35 tahun hingga >50 tahun Berikut ini adalah penggolongan responden dari sisi umur

**Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<35tahun	25	32.5	32.5	32.5
	>50tahun	7	9.1	9.1	41.6
	36 - 40	15	19.5	19.5	61.1
	41 - 45	14	18.2	18.2	79.3
	46 - 50	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah yang berumur < 35 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 32,5%, diikuti dengan usia responden antara 46 - 50 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 20,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berusia pada kelompok usia yang matang dan produktif mengingat pada usia sampai dengan 46-50 tahun. Semakin tua usia seseorang maka semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energy yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

#### **5.1.2.2 Responden Menurut Masa Kerja**

Analisa terhadap masa kerja perlu untuk dilakukan untuk dapat lebih menggambarkan karakteristik sebuah organisasi sebagai sebuah kekhasan yang diperlukan untuk mendukung kinerja organisasi dan maksud dan tujuan organisasi tersebut.

Ciri dari Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah adalah berkaitan dengan masalah penerimaan pendapatan daerah sehingga memerlukan pegawai yang memiliki dinamika yang tinggi demikian juga terkait dengan sifat dan tugas yang diemban maka dalam Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah tidak dapat dipungkiri masih terdapat turn over pegawai yang cukup tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut berikut adalah profil responden menurut masa kerja.

**Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10tahun	40	52.0	52.0	52.0
	11 - 15	27	35.1	35.1	87.1
	>16	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar didominasi oleh pegawai yang bekerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 52,0% dan disusul oleh pegawai yang bekerja antara 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 35,1% dalam detail data pegawai yang bekerja di bawah 10 tahun didominasi oleh pegawai yang bekerja antara 1 sampai dengan 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang belum bertahan lama pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah, banyaknya pegawai yang masih memiliki masa kerja yang belum terlalu lama juga selaras dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan tingginya turnover pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah.

### 5.1.3 Analisis Tanggapan Responden Atas Kuisisioner Penelitian

#### 1. Pendidikan

Pada tabel 5.4 butir pertanyaan pertama yang mengkonfirmasi kepada para responden terkait dengan apakah responden mengetahui tingkat pendidikan yang diperoleh pegawai mampu memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan ditanggapi oleh responden dengan baik, hal ini ditunjukkan bahwa sebanyak 50

responden atau sebesar 64,9% menyatakan setuju dan sebanyak 9 repondent atau sebesar 11,7% menyatakan sangat setuju, namun terdapat 18 responden atau sebesar 23,4% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami maksud dan tujuan dari tingkat pendidikan yang diperoleh pegawai.

**Tabel 5.4 Tanggapan Responden pada Butir Pertanyaan X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	18	23.4	23.4	23.4
	Setuju	50	64.9	64.9	88.3
	Sangat Setuju	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Selanjutnya pada tabel 5.5 butir pertanyaan ke dua pada variabel pendidikan yang mengkonfirmasi kepada responden tentang apakah responden selalu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan, hal ini ditanggapi dengan beragam oleh para responden sebanyak 40 responden atau sebesar 51,9% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan 24 responden atau sebesar 31,2% menyatakan sangat setuju namun demikian masih terdapat sebanyak 13 responden atau sebesar 16,9% menyatakan kurang setuju keberagaman jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa masih perlunya peningkatan pendidikan dari sisi pemberian pelatihan yang mendukung pendidikan.

**Tabel 5.5 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	13	16.9	16.9	16.9
	Setuju	40	51.9	51.9	68.8
	Sangat setuju	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 5.6 butir ketiga pertanyaan variabel pendidikan yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah pekerjaan yangitekuni pegawai sesuai dengan pendidikan terakhirnya ditanggapi sebanyak 34 responden atau sebesar 44,2% menyatakan setuju dan sebanyak 29 responden atau sebesar 37,7% menyatakan sangat setuju namun demikian masih terdapat sebanyak 14 respondent atau sebesar 18,2% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah bekerja sesuai dengan pendidikan terakhirnya.

**Tabel 5.6 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	14	18.2	18.2	18.2
	Setuju	34	44,2	44,2	62.4
	Sangat Setuju	29	37.7	37.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pertanyaan pada butir ke empat untuk mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah pegawai perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja. Pertanyaan tersebut ditanggapi oleh responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 5.7 dibawah ini bahwa sebanyak 42 responden atau sebesar

54,5% menanggapi pertanyaan ini dengan kriteria setuju dan sebanyak 23 responden atau sebesar 29,9% menanggapi dengan kriteria sangat setuju, namun terdapat 11 responden atau sebesar 14,3% menyatakan kurang setuju sarta terdapat 1 responden atau sebesar 1,3 % menyatakan tidak setuju. Tanggapan respondent tersebut menunjukkan bahwa beberapa responden perlu melanjutkan pendidikannya guna meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

**Tabel 5.7 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	11	14.3	14.3	15.6
	Setuju	42	54.5	54.5	70.1
	Sangat Setuju	23	29.9	29.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

## 2. Fasilitas Kerja

Butir pertama pertanyaan pada variabel fasilitas kerja yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah fasilitas kerja berupa seperangkat komputer (computer/laptop,CPU, dan printer) telah tersedia, tanggapan responden menunjukkan bahwa terdapat 34 responden atau sebesar 44,2% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan sebanyak 23 responden atau sebesar 29,9% responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan tersebut, namun terdapat 20 responden atau sebesar 26,0% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer telah terpenuhi.

**Tabel 5.8 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	20	26.0	26.0	26.0
	Setuju	34	44.2	44.2	70.1
	Sangat Setuju	23	29.9	29.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir kedua pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah fasilitas alat kerja berupa mesin fotocopy telah tersedia, tanggapan responden menunjukkan sebanyak 45 responden atau sebesar 58,4% menyatakan setuju dan sebanyak 20 responden atau sebesar 26,0% menyatakan sangat setuju, namun terdapat 12 responden atau sebesar 15,6% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah yakin bahwa penyediaan fasilitas alat kerja berupa mesin fotocopy telah terpenuhi.

**Tabel 5.9 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	12	15.6	15.6	15.6
	Setuju	45	58.4	58.4	74.0
	Sangat Setuju	20	26.0	26.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir ketiga pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dengan mengkonfirmasi kepada para respondent melalui pertanyaan apakah fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik telah tersedia, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup beragam oleh para responden hal ini

ditunjukkan dari tanggapan yang diberikan yaitu terdapat 37 responden atau sebesar 48,1% setuju terhadap pertanyaan tersebut dan terdapat 40 responden atau sebesar 51,9 % yang sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas perlengkapan berupa meja dan kursi kerja telah disediakan.

**Tabel 5.10 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	48.1	48.1	48.1
	Sangat Setuju	40	51.9	51.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir keempat pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah terdapat akses internet yang disediakan membantu pegawai dalam mencari informasi, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup beragam oleh para responden hal ini ditunjukkan dari tanggapan yang diberikan yaitu terdapat 36 responden atau sebesar 51,9% setuju terhadap pertanyaan tersebut dan terdapat 40 responden atau sebesar 46,8% yang sangat setuju, namun terdapat 1 responden atau sebesar 1,3% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa akses internet yang disediakan membantu pegawai dalam mencari informasi.

**Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	40	51.9	51.9	53.2
	Sangat Setuju	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

### 3. Kebijakan Pemimpin

Butir kesatu pertanyaan pada variabel kebijakan pemimpin yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah pemimpin tidak hanya mementingkan kepentingan instansi tapi juga kepentingan pegawai untuk pertanyaan ini terdapat 39 responden atau sebesar 50,6% menyatakan setuju dan terdapat sebanyak 22 responden atau sebesar 28,6% sangat setuju, namun terdapat 16 responden atau sebesar 20,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya mementingkan instansi tetapi juga mementingkan kepentingan pegawai.

**Tabel 5.12 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	16	20.8	20.8	20.8
	Setuju	39	50.6	50.6	71.4
	Sangat Setuju	22	28.6	28.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pertanyaan kedua pada variabel kebijakan pimpinan dengan mengkonfirmasi para responden melalui pertanyaan apakah pemimpin dapat mengambil keputusan dengan baik dan tepat, untuk pertanyaan tersebut terdapat 43 responden atau sebesar 55,8% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 25 responden atau sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, namun terdapat 9 responden atau sebesar 11,7% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dapat mengambil keputusan dengan baik dan tepat.

**Tabel 5.13 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	11.7	11.7	11.7
	Setuju	43	55.8	55.8	67.5
	Sangat Setuju	24	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pertanyaan ketiga pada Variabel kebijakan pimpinan dengan mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah pimpinan cenderung menuntut prestasi yang sempurna, tanggapan dari para responden untuk pertanyaan ini adalah 51 responden atau sebesar 66,2% responden setuju dengan pertanyaan yang diajukan 19 responden atau sebesar 24,7% yang sangat setuju dengan pertanyaan yang diajukan, namun terdapat 7 responden atau sebesar 9.1% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan cenderung menuntut prestasi yang sempurna dari pegawainya.

**Tabel 5.14 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	9.1	9.1	9.1
	Setuju	51	66.2	66.2	75.3
	Sangat Setuju	19	24.7	24.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pertanyaan keempat pada variabel kebijakan pimpinan dengan mengkonfirmasi tanggapan para responden untuk pertanyaan apakah pimpinan secara ketat melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku maupun perbuatan

pegawai ditanggapi oleh responden yaitu terdapat 46 responden atau sebesar 59.7% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 25 responden atau sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, namun terdapat 5 responden atau sebesar 6,5% menyatakan kurang setuju serta terdapat 1 responden atau sebesar 1,3% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan secara ketat melakukan pengawasan sikap, tingkah laku, maupun perbuatan pegawai.

**Tabel 5.15 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	5	6.5	6.5	7.8
	Setuju	46	59.7	59.7	67.5
	Sangat Setuju	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### 4. Kinerja Pegawai

Pertanyaan butir pertama pada variabel kinerja pegawai dengan melakukan konfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah pegawai selalu hadir tepat waktu pada saat kerja, tanggapan responden atas pertanyaan tersebut adalah terdapat 36 responden atau sebanyak 46,8% menyatakan setuju dan terdapat 30 responden atau sebanyak 39,0% menyatakan sangat setuju dan hanya 11 responden atau sebesar 14,3% responden yang kurang setuju dengan pertanyaan ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden selalu hadir tepat waktu pada saat kerja.

**Tabel 5.16 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	11	14.3	14.3	14.3
	Setuju	36	46.8	46.8	61.0
	Sangat Setuju	30	39.0	39.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pertanyaan butir kedua pada Variabel kinerja pegawai dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah pegawai selalu merasa puas atas hasil kerjanya, terdapat 46 responden atau sebesar 59,7% responden menanggapi dengan tanggapan setuju dan terdapat 24 responden atau sebesar 31,2% menanggapi dengan tanggapan sangat setuju, dan hanya 7 responden atau sebesar 9,1% menyatakan kurang setuju dengan pertanyaan ini. Hal ini menunjukkan secara mayoritas bahwa para responden selalu merasa puas atas hasil kerjanya.

**Tabel 5.17 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kurang setuju	7	9.1	9.1	9.1
	Setuju	46	59.7	59.7	68.8
	Sangat Setuju	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pertanyaan butir ketiga variabel kinerja pegawai dengan mempertanyakan apakah pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan tepat waktu, tanggapan responden sebanyak 39 responden atau sebesar 50,6% responden menanggapi dengan tanggapan setuju atas pertanyaan tersebut dan terdapat 22 responden atau sebesar 28,6% responden menanggapi dengan tanggapan

sangat setuju atas pertanyaan tersebut, namun terdapat 16 responden atau sebesar 20,8% responden menanggapi dengan tanggapan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara mayoritas pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

**Tabel 5.18 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	16	20.8	20.8	20.8
	Setuju	39	50.6	50.6	71.4
	Sangat Setuju	22	28.6	28.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pertanyaan ke empat pada variabel kinerja pegawai dengan melakukan konfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah pegawai selalu berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan, butir pertanyaan tersebut ditanggapi oleh para respondent dengan baik, terdapat 46 responden atau sebesar 59,7% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 24 responden atau sebesar 31,2% menyatakan sangat setuju dan hanya 7 responden atau sebesar 9,1% menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai selalu berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan.

**Tabel 5.19 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y.4**

		Frequency	Percent t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	9.1	9.1	9.1
	Setuju	46	59.7	59.7	68.8
	Sangat Setuju	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

## 5.2. Hasil Analisis Data

### 5.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 5.3.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

#### 1. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Pendidikan

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  tabel dengan  $r$  hitung, jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel maka butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 5.20 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Pendidikan**

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	0,637	0.2242	Valid
X1 Butir 2	0,739	0.2242	Valid
X1 Butir 3	0,773	0.2242	Valid
X1 Butir 4	0,787	0.2242	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel pendidikan ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2242 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel pendidikan dinyatakan valid.

## 2. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Fasilitas Kerja

Langkah yang sama dilakukan untuk menguji validitas pada butir-butir pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.21 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Fasilitas Kerja

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X2 Butir 1	0,805	0.2242	Valid
X2 Butir 2	0,759	0.2242	Valid
X2 Butir 3	0,786	0.2242	Valid
X2 Butir 4	0,677	0.2242	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel fasilitas kerja ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2242 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja dinyatakan valid

## 3. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kebijakan Pimpinan

Selanjutnya pengujian validitas pada butir-butir pertanyaan untuk variabel kebijakan pimpinan menghasilkan data-data sebagai berikut :

Tabel 5.22 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kebijakan Pimpinan

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	0,812	0.2242	Valid
X3 Butir 2	0,812	0.2242	Valid
X3 Butir 3	0,699	0.2242	Valid
X3 Butir 4	0,617	0.2242	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kebijakan pimpinan ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2242 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kebijakan pimpinan dinyatakan valid

#### 4. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan yang diajukan pada variabel kinerja pegawai meliputi 4 butir pertanyaan yang dimaksudkan untuk menggali lebih dalam kinerja pegawai yang dimiliki oleh para pegawai. Uji validitas atas pertanyaan-pertanyaan tersebut menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 5.23 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Y Butir 1	0,740	0.2242	Valid
Y Butir 2	0,870	0.2242	Valid
Y Butir 3	0,662	0.2242	Valid
Y Butir 4	0,870	0.2242	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kinerja pegawai ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2242 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

#### **5.3.1.2. Uji Reliabilitas**

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu baik. Instrumen yang baik adalah instrumen yang sudah reliabel yaitu yang akan menghasilkan data yang dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah walaupun berkali-kali diambil hasilnya tetap sama, jadi reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang sama.

Pengujian reliabilitas dengan bantuan *SPSS for Windows Realeas* menggunakan metode *Cronbach's Alpha* maka r hitung diwakili oleh nilai *alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* >0,60 maka kuesioner yang diuji coba terbukti reliabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji apakah suatu instrumen sudah reliabel atau dapat menghasilkan data yang dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah walaupun berkali-kali diambil hasilnya tetap sama, jadi reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang sama. Berikut ini adalah table hasil uji reliabilitas item- item pernyataan dari ketiga variabel dalam penelitian ini

Tabel 5.24 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r-kritis	Kriteria
Pendidikan	0,718	0,600	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,742	0,600	Reliabel
Kebijakan Pimpinan	0,719	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,781	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel pendidikan, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan kinerja pegawai adalah merupakan kuesioner yang handal.

### 5.3.2. Uji Asumsi Klasik

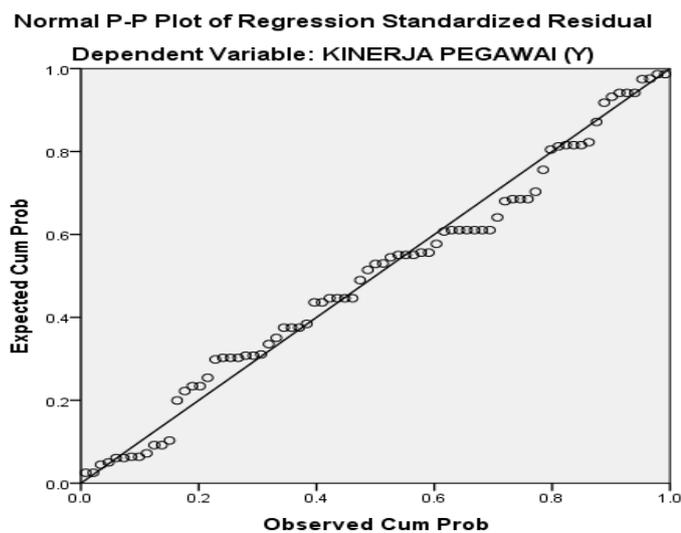
Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

### 5.3.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi

diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 5.2 Pengujian normalitas



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

### 5.3.3.1 Pengujian Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.25 Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.541		
	Pendidikan	.482	.484	2.066
	Fasilitas Kerja	.351	.389	2.571
	Kebijakan Pimpinan	.020	.292	3.423

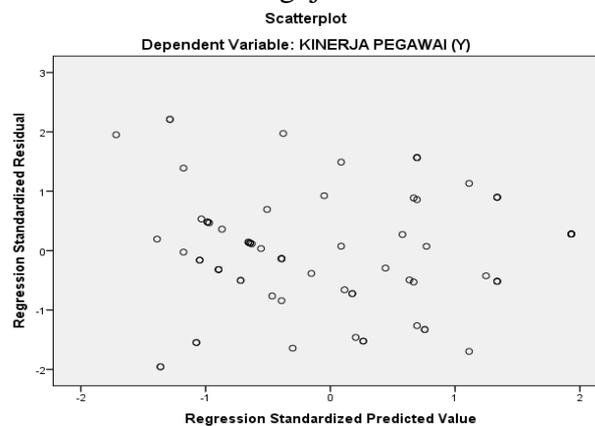
Sumber : Data Output SPSS, diolah 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### 5.3.3.2 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.3 Pengujian Heterokedastisitas



Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden. Dari scatterplots diatas terlihat titik - titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

#### 5.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.26 berikut ini :

Tabel 5.26 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.541	1.621		1.567	.121
	Pendidikan	.482	.117	.474	4.108	.000
	Fasilitas Kerja	.351	.141	.320	2.489	.015
	Kebijakan Pimpinan	.020	.161	.018	.124	.901

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,541 + 0,482X1 + 0,351X2 + 0,020X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,541 memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebesar 2,541
- b. Koefisien regresi variabel pendidikan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,482 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah akan bertambah sebesar 0,482
- c. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Nilai koefisien sebesar 0,351 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,351
- d. Koefisien regresi variabel Kebijakan pimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan,

Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar 0,020 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,020

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

### **5.3.5 .Pengujian Hipotesis**

#### **5.3.5.1 Uji t ( Pengujian hipotesis secara parsial)**

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial

##### **1. Variabel Pendidikan**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pendidikan menunjukkan nilai  $t = 4,108$  sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,992 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dengan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### **2. Variabel Fasilitas Kerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai  $t = 2,489$  sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,992 dengan demikian nilai t

hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ .

### 3. Variabel Kebijakan Pimpinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kebijakan pimpinan menunjukkan nilai  $t = 0,124$  sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,992 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kebijakan pimpinan dengan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah dengan nilai signifikansi sebesar  $0,901 > 0,05$ .

#### 5.3.5.2 Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable pendidikan, variabel fasilitas kerja dan variabel kebijakan pimpinan berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.27 berikut ini :

Tabel 5.27 Tabel ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.067	3	54.689	27.396	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.725	73	1.996		
	Total	309.792	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Fasilitas Kerja, dan Kebijakan Pimpinan

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 27,396 sedangkan F tabel untuk n 77 dengan  $df1 = k-1 = 2$  dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan  $df2 = n - k = 74$  dimana n adalah sebanyak 77 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,73 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

#### **5.3.6. Variabel Paling Dominan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar . Variabel pendidikan mencapai nilai b sebesar 0,482 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel fasilitas kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,351 dan variabel kebijakan pimpinan yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,020.

### 5.3.6.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 5.31 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.510

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Loyalitas, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,530. Hal ini berarti 53,0% kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan sedangkan sisanya yaitu 47,0% kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial pendidikan dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel kebijakan pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), dan kebijakan pimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang berarti bahwa kualitas pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Berdasarkan koefisien regresinya variabel pendidikan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan pegawai akan memberikan kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan serta semakin meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

## **6.2. Saran**

1. Diharapkan kepada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar harus selalu melakukan riset terus menerus untuk mengetahui kinerja pegawai. Hal ini sebagai bahan agar setiap pegawai memiliki semangat untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian melalui literatur yang tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Faisal. 2005. *pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan*. Yogyakarta: FE-UGM Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kuniawan, A.W dan Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Liza dan Suktiarti. 2013. “Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan”. *Skripsi*. Jurusan S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
- Lumintang, G., Adolfina, Lolowang. G. M. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 (Juni 2016). Hal 177-186. ISSN 2303-1174.
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2016. *Manajemen Pemasaran jasa Edisi ketiga*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Maharani. 2019. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*, Universitas Majalengka:Jawa Barat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi kedua). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Noer Siti W.P, Trang I, dan Uhing Y. (2017) *Influence Of Hr Planning, Recruitment And Placement On Employee Performance At Pt.Pln (Persero) Suluttenggo Area*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 697–705
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Noor, Juliansyah. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Gramedia
- Rosdyanti. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur*, Jurnal Manajemen :Universitas Muhammadiyah Metro
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Strategi*, Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- .

## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN 1**

#### **KUISIONER PENELITIAN**

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Tesis sebagai salah satu syarat kelulusan program Magister Manajemen STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR, peneliti berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai “Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Kerja dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Oleh karena itu, maka perkenankan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini agar hasil penelitian memiliki kredibilitas yang tinggi. Saya sangat berterima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**ASRI ANSAR**  
**2018MM11615**

## **A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Usia Anda : Tahun
3. Jenis Kelamin :
  - a. Pria
  - b. Wanita
4. Pendidikan :
  - a. SMP
  - b. SMA/Sederajat
  - c. Diploma
  - d. Sarjana (S-1)
  - e. Magister (S-2)
5. Masa Kerja :
  - a. 2-5 tahun
  - b. 6-10 tahun
  - c. 11-15 tahun
  - d.  $\geq$  15 tahun

## B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden diminta memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan penilaian saudara untuk setiap pertanyaan.

Keterangan Kuesioner :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Pendidikan (X <sub>1</sub> )						
No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Tingkat pendidikan yang diperoleh pegawai memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Sebelum saudara bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saudara					
3.	Pekerjaan yang ditekuni pegawai sekarang ini sesuai dengan pendidikan terakhirnya					
4.	Pegawai perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja					
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )						
No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat Komputer (Komputer/Laptop, CPU, dan Printer)					
2.	Tersedia fasilitas alat kerja berupa mesin fotocopy					
3.	Tersedianya fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik					
4.	Akses internet yang disediakan membantu pegawai dalam mencari informasi					

<b>Kebijakan Pimpinan (X<sub>3</sub>)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Pimpinan tidak hanya mementingkan kepentingan Instansi tapi juga kepentingan pegawai					
2.	Pimpinan dapat mengambil keputusan dengan baik dan tepat.					
3.	Pimpinan cenderung menuntut prestasi yang sempurna					
4.	Pimpinan secara ketat melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku maupun perbuatan pegawai					
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Pegawai selalu hadir tepat waktu pada saat kerja					
2.	Pegawai selalu merasa puas atas hasil kerjanya					
3.	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
4.	Pegawai selalu berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan					

*Terima Kasih*

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA**

No	Pendidikan (X1)					Fasilitas Kerja (X2)					Kebijakan Pimpinan (X3)					Kinerja Pegawai (Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18
2	3	4	5	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	5	5	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
5	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19	5	4	5	3	17	5	5	4	5	19
6	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	3	4	4	4	15
7	4	5	3	4	16	3	5	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19
8	3	5	5	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	4	3	4	3	14	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16	5	4	4	3	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
11	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19
12	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
13	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
14	3	4	4	2	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15
15	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
16	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
20	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15
21	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
22	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	5	5	3	5	18
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16	3	3	4	5	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
25	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	3	3	12
26	5	3	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	5	3	5	3	16
27	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
28	4	3	3	4	14	3	3	5	5	16	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13
29	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
30	3	4	4	4	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	3	4	4	4	15
31	4	4	3	4	15	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15
32	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	5	4	16
33	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18

34	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18
35	4	5	3	3	15	4	4	4	5	17	4	5	3	2	14	5	4	4	4	17
36	4	5	5	3	17	5	4	5	5	19	4	5	5	3	17	5	4	4	4	17
37	4	5	3	5	17	4	4	4	4	16	4	5	3	5	17	5	5	3	5	18
38	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
39	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
40	4	3	3	3	13	5	4	4	4	17	4	3	3	3	13	5	4	4	4	17
41	4	4	4	4	16	3	5	5	5	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
42	4	3	3	3	13	4	5	4	4	17	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15
43	4	5	5	5	19	3	3	5	5	16	4	5	5	5	19	4	5	3	5	17
44	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
46	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19	5	4	3	4	16
47	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17
48	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
49	3	3	3	5	14	3	3	5	4	15	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
50	4	5	4	3	16	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
51	3	4	5	5	17	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
52	4	5	4	4	17	3	4	4	4	15	3	4	4	5	16	4	3	4	3	14
53	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
54	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16
55	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
56	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
58	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15
59	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
60	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	5	5	3	5	18
61	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16	3	3	4	5	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
63	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	3	3	12
64	5	3	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	5	3	5	3	16
65	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
66	4	3	3	4	14	3	3	5	5	16	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13
67	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15



## LAMPIRAN 03

### SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

### SURAT KETERANGAN

No.146/BPK/S.KET/NII/STIE-NI/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : ASRI ANSAR

NIM : 2018MM11615

Program Studi: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 082189458524

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 10 Desember 2020

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarni Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

LAMPIRAN 04  
HASIL OLAH DATA

• **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.2242$ )**

**1. Validitas Pendidikan (X1)**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	PENDIDIKAN (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.240*	.302**	.427**	.637**
	Sig. (2-tailed)		.035	.008	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	.240*	1	.474**	.432**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.035		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	.302**	.474**	1	.445**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.432**	.445**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77
PENDIDIKAN (X1)	Pearson Correlation	.637**	.739**	.773**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**2. Validitas Fasilitas Kerja (X2)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	FASILITAS KERJA (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.566**	.433**	.287*	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.000
	N	77	77	77	77	77
X2.2	Pearson Correlation	.566**	1	.402**	.248*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.030	.000
	N	77	77	77	77	77
X2.3	Pearson Correlation	.433**	.402**	1	.686**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77
X2.4	Pearson Correlation	.287*	.248*	.686**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.011	.030	.000		.000
	N	77	77	77	77	77
FASILITAS KERJA (X2)	Pearson Correlation	.805**	.759**	.786**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Validitas Kebijakan pimpinan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	KEBIJAKAN PIMPINAN (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.612**	.501**	.227*	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.047	.000
	N	77	77	77	77	77
X3.2	Pearson Correlation	.612**	1	.386**	.372**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.000
	N	77	77	77	77	77
X3.3	Pearson Correlation	.501**	.386**	1	.231*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.043	.000
	N	77	77	77	77	77
X3.4	Pearson Correlation	.227*	.372**	.231*	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.043		.000
	N	77	77	77	77	77
KEBIJAKAN PIMPINAN (X3)	Pearson Correlation	.812**	.812**	.699**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 4. Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	KINERJA PEGAWAI (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.471**	.339**	.471**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
Y.2	Pearson Correlation	.471**	1	.334**	1.000**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
Y.3	Pearson Correlation	.339**	.334**	1	.334**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003		.003	.000
	N	77	77	77	77	77
Y.4	Pearson Correlation	.471**	1.000**	.334**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000
	N	77	77	77	77	77
KINERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.740**	.870**	.662**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## • UJI RELIABILITAS

### 1. RELIABILITAS PENDIDIKAN (X1)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	4

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.718 > 0.50$

### 2. RELIABILITAS FASILITAS KERJA (X2)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	4

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.742 > 0.50$

### 3. RELIABILITAS KEBIJAKAN PIMPINAN (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.719 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	4

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.781 > 0.50$

- UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	41	53.2	53.2	53.2
	Perempuan	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	32	41.6	41.6	41.6
	Diploma	4	5.2	5.2	46.8
	S1	35	45.5	45.5	92.2
	S2	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	14	18.2	18.2	18.2
	26 - 30 Tahun	9	11.7	11.7	29.9
	31 - 35 Tahun	2	2.6	2.6	32.5
	36 - 40 Tahun	15	19.5	19.5	51.9
	41 - 45 Tahun	14	18.2	18.2	70.1
	46 - 50 Tahun	16	20.8	20.8	90.9
	>50 Tahun	7	9.1	9.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 - 5 Tahun	25	32.5	32.5	32.5
	6 - 10 Tahun	15	19.5	19.5	51.9
	11 - 15 Tahun	27	35.1	35.1	87.0
	>16 Tahun	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### Item Pendidikan (X1)

**Tingkat pendidikan yang diperoleh pegawai memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	18	23.4	23.4	23.4
Setuju	50	64.9	64.9	88.3
Sangat setuju	9	11.7	11.7	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Sebelum saudara bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saudara**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	13	16.9	16.9	16.9
Setuju	40	51.9	51.9	68.8
Sangat setuju	24	31.2	31.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Pekerjaan yang ditekuni pegawai sekarang ini sesuai dengan pendidikan terakhirnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	14	18.2	18.2	18.2
Setuju	34	44.2	44.2	62.3
Sangat setuju	29	37.7	37.7	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Pegawai perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
Kurang setuju	11	14.3	14.3	15.6
Setuju	42	54.5	54.5	70.1
Sangat setuju	23	29.9	29.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Item Fasilitas Kerja (X2)**

**Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat Komputer  
(Komputer/Laptop, CPU, dan Printer)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	20	26.0	26.0	26.0
Setuju	34	44.2	44.2	70.1
Sangat setuju	23	29.9	29.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Tersedia fasilitas alat kerja berupa mesin fotocopy**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	12	15.6	15.6	15.6
Setuju	45	58.4	58.4	74.0
Sangat setuju	20	26.0	26.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Tersedianya fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang  
masih dalam keadaan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	48.1	48.1	48.1
Sangat setuju	40	51.9	51.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Akses internet yang disediakan membantu pegawai dalam mencari informasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
Setuju	40	51.9	51.9	53.2
Sangat setuju	36	46.8	46.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Item Kebijakan pimpinan (X3)**

**Pimpinan tidak hanya mementingkan kepentingan Instansi tapi juga kepentingan pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	16	20.8	20.8	20.8
Setuju	39	50.6	50.6	71.4
Sangat setuju	22	28.6	28.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Pimpinan dapat mengambil keputusan dengan baik dan tepat.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	9	11.7	11.7	11.7
Setuju	43	55.8	55.8	67.5
Sangat setuju	25	32.5	32.5	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Pimpinan cenderung menuntut prestasi yang sempurna**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	7	9.1	9.1	9.1
Setuju	51	66.2	66.2	75.3
Sangat setuju	19	24.7	24.7	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Pimpinan secara ketat melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku maupun perbuatan pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
Kurang setuju	5	6.5	6.5	7.8
Setuju	46	59.7	59.7	67.5
Sangat setuju	25	32.5	32.5	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Item Kinerja Pegawai (Y)**

**Pegawai selalu hadir tepat waktu pada saat kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	11	14.3	14.3	14.3
Setuju	36	46.8	46.8	61.0
Sangat setuju	30	39.0	39.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Pegawai selalu merasa puas atas hasil kerjanya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	7	9.1	9.1	9.1
Setuju	46	59.7	59.7	68.8
Sangat setuju	24	31.2	31.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	16	20.8	20.8	20.8
Setuju	39	50.6	50.6	71.4
Sangat setuju	22	28.6	28.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Pegawai selalu berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	7	9.1	9.1	9.1
Setuju	46	59.7	59.7	68.8
Sangat setuju	24	31.2	31.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38471451
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.074
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

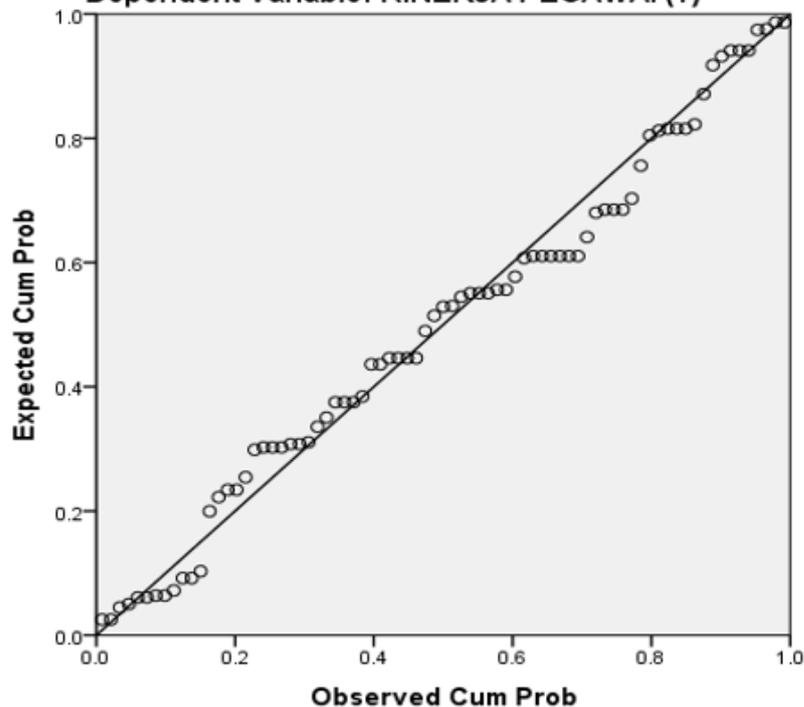
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)



**2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.541	1.621		1.567	.121	
	PENDIDIKAN (X1)	.482	.117	.474	4.108	.000	2.066
	FASILITAS KERJA (X2)	.351	.141	.320	2.489	.015	2.571
	KEBIJAKAN PIMPINAN (X3)	.020	.161	.018	.124	.901	3.423

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

**3. UJI AUTOKORELASI**

- Jumlah n = 77
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.550
- Nilai dU = 1.7117
- Nilai Dw = 2.090
- Kesimpulan = Dw > dU (2.090 > 1.711) = Tidak Terdapat autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.510	1.413	2.090

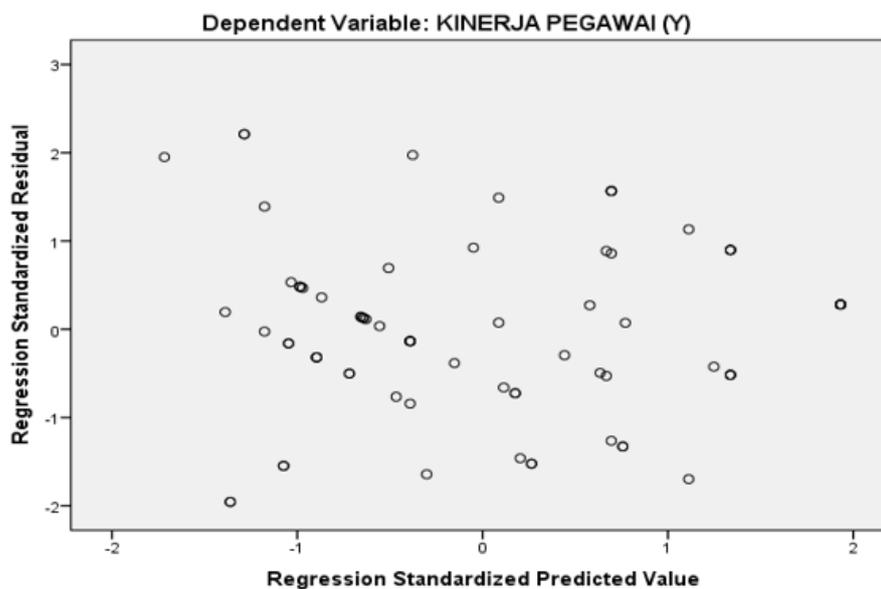
a. Predictors: (Constant), KEBIJAKAN PIMPINAN (X3), PENDIDIKAN (X1), FASILITAS KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

**4. UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

**Scatterplot**



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.992**

$t_{hitung} > t_{tabel}$  = ADA PENGARUH

$t_{hitung} < t_{tabel}$  = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	2.541	1.621		1.567	.121
PENDIDIKAN (X1)	.482	.117	.474	4.108	.000
FASILITAS KERJA (X2)	.351	.141	.320	2.489	.015
KEBIJAKAN PIMPINAN (X3)	.020	.161	.018	.124	.901

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.73**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.067	3	54.689	27.396	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.725	73	1.996		
	Total	309.792	76			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), KEBIJAKAN PIMPINAN (X3), PENDIDIKAN (X1), FASILITAS KERJA (X2)

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.510	1.413	2.090

a. Predictors: (Constant), KEBIJAKAN PIMPINAN (X3), PENDIDIKAN (X1), FASILITAS KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA  
**STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR**  
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222  
Telp : 081343774489 / 085299972162

## TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : ASRI ANSAR  
NIM : 2018.MM.1.1615  
Judul Tesis : PENGARUH PENDIDIKAN, FASILITAS KERJA DAN KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 6 Maret 2021 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

**Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM**

Ketua