

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

PEGAWAI DALAM ORGANISASI SEKTOR PUBLIK

(Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang)



Skripsi Oleh:

REZKI ARNITA

01101003125

Akuntansi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

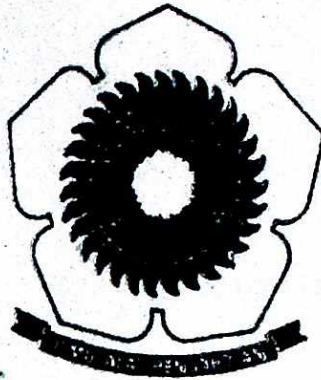
FAKULTAS EKONOMI

2013/2014

R. 25937/26498

S
650. 314 07
K2
~
2019
G. 14/18A

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI DALAM ORGANISASI SEKTOR PUBLIK
(Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang)**



Skripsi Oleh:

REZKI ARNITA

01101003125

Akuntansi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2013/2014**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI DALAM ORGANISASI SEKTOR PUBLIK
(studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang)**

Disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Rezki Arnita
NIM : 01101003125
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal :

Ketua :



H. Dewa Saputra S.E, M.M, Ak

NIP 196312271992031004

Tanggal :

Anggota :



Abukosim S.E, M.M, Ak

NIP 196205071995121001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DALAM ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (STUDI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA PALEMBANG)

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Rezki Arnita
NIM : 01101003125
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Juni 2014 dan telah
memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 10 Juni 2014

Ketua

Anggota

Anggota



Ahmad Subeki, SE, MM, Ak. CA

NIP 196508161995121001



Abukosim, SE, MM, Ak

NIP 196205071995121001



Emylia Yuniartie, SE, M.Si, Ak.CA

NIP 196712101994021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Ahmad Subeki, SE, MM, Ak. CA

NIP 196508161995121001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Rezki Arnita
NIM : 01101003125
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik (studi pada dinas pendapatan daerah kota Palembang)

Pembimbing :
Ketua : H. Dewa Saputra, S.E., M.M., Ak.
Anggota : Abukosim, S.E., M.M., Ak.
Tanggal Ujian : 10 juni 2014

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, 17 Juni 2014

Pembuat Pernyataan,

Rezki Arnita
NIM. 01101003125

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi saya yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang)”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini Membahas mengenai kinerja pegawai organisasi sektor publik atau biasa disebut PNS di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang, dan faktor-faktor yang dapat mendukung serta mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Penulis tidak luput dari berbagai kendala maupun rintangan dalam penyusunan skripsi ini, namun kesulitan dan rintangan tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak H. Dewa Saputra S.E, M.M, Ak selaku Pembimbing Skripsi I dan Bapak Abu Kosim S.E, M.M, Ak selaku Pembimbing Skripsi II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing saya serta memberikan inspirasi dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Ahmad Subeki S.E, M.M, Ak selaku ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

3. Bapak Mukhtaruddin S.E, M.Si Ak selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak/Ibu dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran.
5. Kak Adi selaku admin Jurusan Akuntansi yang senantiasa Memberikan bantuan.
6. Seluruh Pegawai dan Staff Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data dan mengisi kuisioner yang saya ajukan.
7. Keluarga saya tercinta, Ayah, Ibu, dan Kakak yang senantiasa mendukung, Menyemangati dan mendoakan saya agar terus dilancarkan dan berusaha dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. I Love you & I dedicate this for you.
8. Orang- orang istimewa yang selalu ada dikala senang maupun susah untuk mendukung saya, Miftah Ilmi, Maria Theresia, Siti Aziza, Ghery Swastika, dan Komarul Hakim. Terima kasih untuk segala yang telah kalian berikan.
9. Sahabat seperjuangan kuliah, Handri, Meiliani, Dian, Dyah, Novi, Andini, Cicik, dan Eka
10. Rekan seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi, Lausia, indah, Devi, Tendra, Naim, dan Romi, shelli, dan yuk ayu
11. Semua Supir Bus dan Transmisi jurusan Indralaya-Palembang. Tanpa Bapak-Bapak sekalian, saya tidak akan bisa menyelesaikan Perkuliahan ini dari awal hingga akhir.

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DALAM ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (STUDI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA PALEMBANG)

Oleh :

Rezki Arnita

H. Dewa Saputra S.E., M.M., Ak

Abukosim S.E., M.M., Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, dan desentralisasi. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner ke pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan regresi linier berganda. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 60 kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya tujuan yang jelas dan terukur yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan insentif, motivasi kerja, dan desentralisasi tidak berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci: tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, dan desentralisasi

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY IN PUBLIC ORGANIZATION DISTRICT (STUDY IN DEPARTMENT OF REGIONAL INCOME PALEMBANG)

By:

Rezki Armita

H. Dewa Saputra S.E., M.M., Ak

Abukosim S.E., M.M., Ak

The purpose of this research was examining the factors that effect the employee performance at the department of regional income. The factors tested in this study were clear and measurable goals, incentives, motivation, and decentralization for employee performance. This research was conducted by using questionnaires employees of department of regional income. The data obtained was processed by using a regression that is part of the multiple regression. Number of questionnaires processed amounted to 60 questionnaires The results of this study indicate that a clear and measurable goals affects significantly to employee performance. While incentives, motivation, and decentralization did not affect significantly to employee performance.

keyword: clear and measurable goals, incentives, motivation, and decentralization

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Rezki Arnita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/TglLahir : Jambi / 23 September 1992
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan RA rozak Komplek PHDM 2 no 117 Palembang
Alamat E-mail : Rezki_arnita@yahoo.co.id

Pendidikan Formal :

1. SD YKPP 1 Prabumulih (1998-2004)
2. SMP Kusuma Bangsa (2004-2007)
3. SMA Kusuma Bangsa (2007-2010)

Pendidikan Non Formal :

Tidak Ada

Pengalaman Organisasi :

1. Anggota Ikatan Mahasiswa Akuntansi Universitas Sriwijaya (2010 dan 2012)

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Metodologi penelitian	6
1.5.1. Ruang Lingkup Penelitian	6
1.5.2. Variabel Penelitian	6
1.5.3. Jenis dan Sumber data	7
1.5.4. Metode Pengumpulan Data	7
1.5.5. Teknik Analisis Data	7

1.6. Sistematika Skripsi.....	13
-------------------------------	----

BAB II. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja.....	15
2.2. Motivasi Kerja.....	16
2.3. Penetapan Tujuan	21
2.4. Insentif.....	23
2.5. Desentralisasi	24
2.6. Penelitian Terdahulu	24
2.7. Kerangka Pemikiran.....	28
2.8. Pengembangan Hipotesis	29
2.8.1. Tujuan yang Jelas dan Terukur	29
2.8.2. Pemberian Insentif	30
2.8.3. Motivasi Kerja	31
2.8.4. Desentralisasi	32

BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat.....	34
3.2. Visi Organisasi	36
3.3. Misi Organisasi	36
3.4. Struktur Organisasi.....	36
3.4.1 Bagian Sekretariat	38
3.4.2 Pengkajian dan pengembangan pajak	38
3.4.3 Pendataan dan Penetapan Pajak	38
3.4.4 Penagihan dan Pembukuan	38

3.4.5 PBB dan BPHTB.....	39
3.5 Deskripsi Pekerjaan.....	39
3.5.1 Bagian Sekretariat.....	39
3.5.2 Bagian Umum dan Perencanaan epegawaian	39
3.5.3 Bagian Kepegawaian	40
3.5.4 Bagian Keuangan	40
3.5.5 Bidang Pendataan dan Penetapan	40
3.5.6 Bidang Penagihan dan Pembukuan.....	41
3.5.7 Bidang PBB dan BPHTB.....	42
3.5.8 Bidang Pengkajian dan Pengembangan Pajak.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian.....	45
4.1.1 Hasil Analisis Tingkat Respon	45
4.1.2 Uji Kualitas Data	46
4.1.2.1 Uji Validitas	46
4.1.2.2 Uji Reabilitas.....	50
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.1.3.1 Hasil Uji Normalitas	53
4.1.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
4.1.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.1.4 Hasil Analisis Liner Berganda	56
4.1.5 Uji Hipotesis	58
4.1.5.1 Hasil Uji Statistik f.....	58
4.1.5.2 Hasil Uji Statistik t.....	59

4.2. Pembahasan	60
4.2.1 Pengaruh Tujuan yang Jelas dan Teratur Terhadap Kinerja	60
4.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai	61
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.2.4 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Pegawai	64

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran.....	67
5.3. Keterbatasan Penelitian	68
Daftar pustaka	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	24
Tabel 4.1	43
Tabel 4.2	44
Tabel 4.3	45
Tabel 4.4	46
Tabel 4.5	47
Tabel 4.6	48
Tabel 4.7	48
Tabel 4.8	49
Tabel 4.9	50
Tabel 4.10	50
Tabel 4.11	51
Tabel 4.12	53
Tabel 4.13	55
Tabel 4.14	56
Tabel 4.15	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	26
Gambar 2.2	34
Gambar 4.1	52
Gambar 4.2	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	72
Lampiran 2	80
Lampiran 3	82
Lampiran 4	84
Lampiran 5	86
Lampiran 6	88

BAB 1

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Dewasa ini terdapat banyak kritikan keras terhadap organisasi sektor publik yang dinilai malas, tidak produktif, tidak efisien dan *money oriented*. *New Public Management* atau disingkat NPM adalah paradigma yang muncul akibat kritikan-kritikan tersebut. NPM berfokus pada manajemen sektor publik yang berorientasi pada kinerja, bukan berorientasi kebijakan. *New Public Management* pada awalnya lahir di negaranegara maju di Eropa dan Amerika. Namun, negara-negara berkembang juga sudah mulai menggunakan konsep ini, begitu juga dengan Indonesia.

Fungsi pemerintahan yang disebut *public works* (pekerjaan umum) selain diselenggarakan oleh pemerintah pusat dari setiap negara, juga dilaksanakan oleh pemerintah-pemerintah daerah. Hal ini disebutkan pada *Encyclopedia of the Social Science*. Dinas Pendapatan Daerah atau disingkat DISPENDA adalah instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok antara lain yakni melaksanakan segala usaha dan pemungutan, pengumpulan, pemasukan pendapatan daerah kedalam kas daerah secara maksimum terhadap pendapatan Daerah yang ada maupun dengan penggalian sumber-sumber pendapatan Daerah yang baru berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur Kepala Daerah atau peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Dispenda merupakan Organisasi sektor publik yang melakukan pelayanan publik kepada masyarakat . dalam melaksanakan tugasna DISPENDA sama saja seperti organisasi sektor publik lainnya memerlukan manajmen kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya agar mendapatkan hasil yang maksimal. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur, pengukuran kinerja, dan pemberian insentif merupakan elemen penting dalam manajemen kinerja.

Di Indonesia sendiri, pelaksanaan manajemen kinerja pada organisasi sektor publik sebenarnya sudah dimulai sejak tahun 1999 dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam mencapai tujuannya organisasi sektor publik memerlukan Manajemen Kerja. Manajemen kerja adalah aktivitas dalam suatu organisasi yang dilakukan dengan tujuan agar organisasi tersebut tercapai dengan cara yang efisien, dan efektif. Manajemen kerja biasanya berfokus kepada kinerja suatu organisasi, departemen, karyawan, dan proses-proses dalam menghasilkan produk atau jasa didalamnya. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur, pengukuran kinerja, dan pemberian insentif merupakan elemen penting dalam manajemen kinerja .

Manajemen kepegawaian Sipil yang cenderung menggunakan sistem tertutup karena akibat dari desentralisasi dan otonomi daerah, maka perlu dikembalikan ke sistem manajemen nasional yang terpadu dan terbuka sehingga memungkinkan semua oang bisa memasuki atau menjadi pegawai pemerintah tanpa dihalangi asal usul etnis atau kedaerahannya. Verbeeten (2008) mengemukakan tentang teori penetapan tujuan yang mengatakan bahwa tujuan yang jelas dan hasil yang

terukur diperlukan untuk mencegah penyebaran energi organisasional. Dengan merinci tujuan-tujuan jangka panjang dan jangka pendek organisasi maka ambiguitas pegawai terhadap tujuan organisasi akan menurun, sehingga para pegawai akan terfokus pada penyelesaian tugas-tugas mereka. Kinerja pegawai tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Banyak faktor yang dapat menjadi motivasi pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi yang tinggi dapat memacu pegawai pemerintahan ini melakukan tugasnya semaksimal mungkin.

Unsur-unsur yang terdapat dalam motivasi termasuk atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan organisasi dan lain sebagainya. Menurut Sumarni dan Suprihatno (1998: 203) berpendapat bahwa secara garis besar manusia di dalam perusahaan perlu mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai hal itu, maka dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan proses kinerja menurut Soeharsono Sagir (1985: 103) selain daripada faktor motivasi dan disiplin kerja, maka produktivitas kerja juga akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yang saling berkaitan satu sama lain, seperti pendidikan dan pelatihan, gizi dan pelayanan kesehatan, peralatan atau sarana kerja, lingkungan keluarga, tradisi dan ekonomi, tingkat teknologi yang dipakai, perjanjian kerja, kesempatan dan lain sebagainya. Menurut Gitosudarmo (1986:77) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam yaitu:

- a. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain.
- b. Motivasi finansial yang berupa pemberian imbalan atau insentif.

Pemberian insentif memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar bekerja secara maksimal. Motivasi adalah hal yang tidak bersifat stabil dimana motivasi dalam individu masing-masing pegawai dapat naik atau turun secara drastis. Penelitian yang dilakukan oleh Betsy (2010) berusaha meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik pada pemerintahan daerah kabupaten Demak.

Penelitian ini memperluas penelitian yang dilakukan oleh Frank H.M. Verbeeten (2008) dan menyesuaikannya untuk kondisi yang ada dalam praktik-praktik pengukuran kinerja di sektor publik Indonesia yaitu dengan menggunakan unit analisis yang lebih kecil. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja pegawai, merupakan variabel independen yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti mengambil judul penelitian **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DALAM ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang)**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tujuan yang jelas dan teratur berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik?
3. Apakah pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik?
4. Apakah Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh tujuan yang jelas dan teratur terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik
3. Menganalisis pengaruh pemberian Insentif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik
4. Menganalisis Pengaruh Desentralisasi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penelitian yang diharapkan :

1. Meningkatkan pemahaman terhadap Kinerja Pegawai dalam organisasi sektor publik
2. Memberikan kesimpulan tentang hal hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dipersempit ruang lingkungnya untuk menginvestigasi praktek manajemen kinerja pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 12 pegawai dari masing-masing bagian di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang antara lain bagian bagian sekretariat, bagian PBB dan BPHTB, Bidang Pengkajian dan Pengembangan, bagian Penagihan dan pembukuan, serta bagian pendataan dan penetapan. Total jumlah sampel adalah 60 orang.

1.5.2. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini terdapat satu

variabel terikat (dependen) dan empat variabel bebas (independen) dimana variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai dan variabel bebas dari penelitian ini adalah tujuan yang jelas dan teratur, motivasi kerja, pemberian insentif, serta desentralisasi.

1.5.3. Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer ini dikumpulkan dengan pembagian kuisisioner yang mempunyai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel variabel yang digunakan yaitu tujuan yang jelas dan teratur, motivasi kerja, Pemberian insentif, dan desentralisasi.

1.5.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan langsung kepada responden. Pada kuisisioner tersebut terdapat nilai-nilai pada setiap pertanyaan yang akan digunakan untuk menghitung keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat

1.5.5. Teknik Analisis Data

1.5.5.1 Uji Hipotesis

- Uji Regresi Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (multiple regression) dengan alasan bahwa alat ini dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dengan goodness of fit. Secara statistik hal ini dapat diukur dari koefisien nilai determinasi, nilai statistik f. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji secara statistiknya berada dalam daerah kritis. Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

- Y = Nilai estimasi kinerja organisasi
- a = Konstanta
- b₁ b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Nilai tujuan yang jelas dan terukur
- X₂ = Nilai insentif
- X₃ = Nilai motivasi
- X₄ = Nilai Desentralisasi

Nilai dari variabel dependen dapat diperoleh dari hasil kuisioner yang perhitungannya akan menggunakan skala Likert. Cara perhitungannya adalah dengan memberikan kuisioner kepada tiap

responden, tiap kuisioner berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuisioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai

- Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Cara yang dilakukan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama); $H_0 : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

- Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara partial (individu) terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen secara parsial; $H_0 : \beta > 0$ berarti bahwa ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

1.5.5.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan tentang variabel variabel yang terdapat pada suatu penelitian. Pada penelitian ini Kinerja pegawai menjadi variabel (Y) lalu penetapan tujuan menjadi variabel (X1), Pemberian insentif menjadi variabel (X2), motivasi kerja menjadi variabel (X3), dan Desentralisasi menjadi variabel (X4)

1.5.5.3 Uji kualitas data

Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

- Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Pada umumnya suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpa lebih besar dari 0.60

- Uji Validitas

Kesahihan (validity) suatu alat ukur adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur indikator-indikator dari suatu objek pengukuran. Kesahihan itu diperlukan sebab pemrosesan data yang tidak sah atau bias akan menghasilkan kesimpulan yang salah. Untuk itu perlu dilakukan uji validitas dalam mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

1.5.5.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, regresi yang digunakan sebagai alat analisis, diuji dengan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

- Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolonieritas dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi variabelvariabel independen, nilai Tolerance, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. Tingkat korelasi > 95%
2. Nilai Tolerance < 0.10, atau
3. Nilai VIF > 10.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Imam Ghazali, 2006). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memperhatikan signifikansi variabel-variabel penelitian yang diuji dengan uji Glejser. Cara mendeteksi Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

- Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan:

1. Analisis grafik

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi

normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

1.6. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini akan disajikan kedalam lima bab yaitu :

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam Bab 1 penulis akan menjelaskan faktor-faktor yang melandasi penulis untuk melakukan penelitian ini dan juga metodologi penelitian yang digunakan penulis untuk meneliti keterkaitan antar variabel yang terdiri dari Latar belakang, Perumusan Masalah, Tujuan, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, Variabel Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisikan landasan teori sebagai landasan pembahasan permasalahan penelitian ini, seperti menguraikan pengertian Kinerja, Motivasi Kerja, Penetapan Tujuan, Insentif dan Desentralisasi, lalu juga menguraikan tentang penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung dan menjadi dasar penelitian ini, kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antar variabel, serta hipotesis-hipotesis antar variabel

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang profil objek penelitian antara lain Sejarah Singkat Organisasi, Visi Organisasi, Misi Organisasi, serta Struktur Organisasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas hasil penelitian analisis data serta hasil pengolahan data.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan dari penelitian, keterbatasan dan juga saran yang mungkindapat diajukan dan dilaksanakan untuk penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Astie. 2009. *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pemerintah Provinsi Bangka*. Diakses pada tanggal 23 januari pada <http://www.pustaka.ut.ac.id/pdfthesis/40717.pdf>
- Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. 2013. *Daftar Nama Pegawai*. Palembang: DISPENDA Kota Palembang.
- Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. 2013. *Biodata Pegawai*. Palembang: DISPENDA Kota Palembang.
- Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. 2013. *Struktur Organisasi*. Palembang: DISPENDA Kota Palembang.
- Dispenda. 2013. Visi dan Misi. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2013 dari <http://dispenda.palembang.go.id/>
- Djarwanto. 1998. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Eisha. 2010. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia tbk. Cabang Kudus Jurnal Ekonomika dan Bisnis Vol 30.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Cetakan IV UNDIP
- Gie, Liang. 1977. *Pekerjaan Umum Keinsinyuran Dan Administrasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Karya Kencana
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 225 tahun 2004 tentang pedoman umum Penyusunan indeks kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi pemerintah

- Keputusan Mendagri No. 100/57 Tahun 2002. Diatur lebih lanjut di dalam PP No. 65 tahun 2005 tentang ketentuan standar pelayanan minimal (SPM).
- Kompasiana. 2010. *60 Persen PNS Korupsi*. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2013 dari <http://birokrasi.kompasiana.com/2010/12/14/60-persen-pns-korupsi-325896.html>
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi Daerah dan Manajemen Keuangan Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi dan J. Setyawan. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Permendagri 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Perda nomor 7 pasal 59 tahun 2012 tentang struktur organisasi
- PP No 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara dan Pemanfaatan Insentif
- Rantanen, H., et.al. 2007. "Performance measurement systems in the Finnish public sector". *International Journal of Public Sector Management*. Vol.20 No.5, pp. 415-433
- Rifano. 2011. *Profil DISPENDA*. diakses tanggal 29 Oktober 2013 dari <http://rifano.site90.net>

- Siregar, et al., 2001. *Akuntansi Pemerintahan dengan Sistem Dana*. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: kencana
- Thoha, Miftah. 1998. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Verbeeten, Frank H.M. 2008. "Performance management practices in public sector organizations: impact on performance". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol.21 No.3, pp.427-454.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yasin, et al., 1999. *Perkembangan Akuntansi Pemerintah Dalam Seminar LAI : Kontibusi Akuntan Sektor Publik Dalam Perwujudan Good Governance*. Jakarta.
- Zeppou, M. dan T. Sotirakou, (2003), "The STAIR model: a comprehensive approach for managing and measuring government performance in the post-modern era", *The International Journal of Public Sector*, Vol.16 No.4, pp. 320-332.