

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN
ENERGI KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

RAISSA SESENOV ZIZFA
13296 / 2009

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

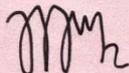
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan
Pertambangan dan Energi Kota Padang
Nama : Raissa Sesenov Zizfa
Bp/NIM : 2009/13296
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2013

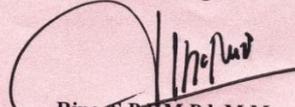
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



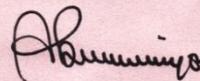
Dr. Marwan, M.Si
NIP. 19750309 200003 1 002

Pembimbing II



Rina, S.Pd, M.Pd, M.M
NIP. 19801004 200501 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida, S, M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

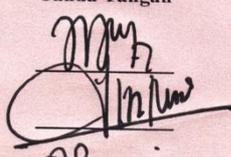
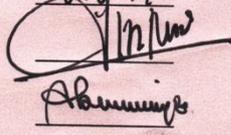
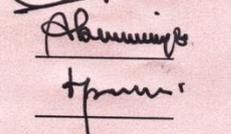
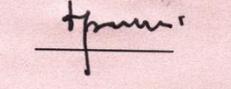
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan
Pertambangan dan Energi Kota Padang
Nama : Raissa Sesenov Zizfa
Bp/NIM : 2009/13296
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2013

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dr. Marwan, M.Si	
2.	Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd, M.M	
3.	Anggota	: Dra. Armida, S, M.Si	
4.	Anggota	: Abel Tasman, SE, MM	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Raissa Sesenov Zizfa
NIM/Tahun Masuk : 13296 / 2009
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/ 11 Nopember 1991
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang

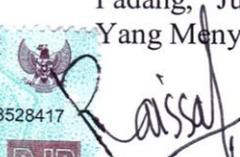
Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2013

Yang Menyatakan,



Raissa Sesenov Zizfa
NIM. 13296 / 2009

ABSTRAK

Raissa Sesenov Zizfa (2009/ 13296) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Skripsi* Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2013.

Pembimbing : I. Dr. Marwan, M.Si
II. Rino, S.Pd, M.Pd, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang (Dinas Perindagtamben Kota Padang). Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Populasi dan sampel penelitian yakni seluruh pegawai pada Dinas Perindagtamben Kota Padang yang berjumlah 77 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif, Uji asumsi klasik: Uji Normalitas dan Uji Homogenitas, Uji Model, Analisis Jalur, dan Uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja pegawai terhadap kompensasi finansial Dinas Perindagtamben Kota Padang (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja pegawai terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindagtamben Kota Padang (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindagtamben Kota Padang (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perindagtamben Kota Padang (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perindagtamben Kota Padang (6) Pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindagtamben Kota Padang. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai memperkuat hubungan variabel kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Dan variabel motivasi kerja pegawai juga memperkuat hubungan variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

Disarankan kepada pegawai Kantor Dinas Perindagtamben untuk dapat meningkatkan motivasi diri dalam bekerja, dengan cara membuat pencapaian target untuk karir sehingga eksistensi mereka pada pekerjaan meningkat.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan ke-hadirat Allah SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”**. Dan syalawat berangkaian salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul kharimah.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari banyak pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, diantaranya kepada :

1. Bapak Dr. Marwan, S.Pd, M.Si selaku Pembimbing I.
2. Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, M.M selaku Pembimbing II serta Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Armida S. M.Si selaku Penguji I dan Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Abel Tasman, S.E, M.M selaku Penguji II.

5. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran terhadap Skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Teman-teman sejawat dan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian Skripsi ini.

Teristimewa orang tua, keluarga dan para sahabat yang telah memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
a. Latar Belakang Masalah.....	1
b. Identifikasi Masalah	7
c. Pembatasan Masalah	7
d. Perumusan masalah.....	7
e. Tujuan penelitian.....	8
f. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTEISIS	
a. Kajian Teori	10
b. Penelitian Terdahulu	22
c. Kerangka Konseptual	23
d. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
a. Jenis Penelitian.....	25
b. Tempat dan Waktu Penelitian	26
c. Populasi dan Sampel	26
d. Variabel dan Sumber Data	27
e. Teknik Pengumpulan Data.....	28
f. Definisi Operasional.....	29
g. Instrumen Penelitian.....	30
h. Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV PENGUJIAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Umum 45
b. Hasil Penelitian 47
c. Pembahasan..... 69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan 79
b. Saran..... 80

DAFTAR PUSTAKA 82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Realiasi Program Kerja Dinas Perindagtamben Tahun 2012.....	2
2. Jumlah Pegawai Kantor Dinas Perindagtamben Berdasarkan Tingkat Pendidikan	4
3. Daftar Penerimaan Kompensasi Finansial Kantor Dinas Perindagtamben Periode Juli – Desember 2012	5
4. Atribut Kinerja	14
5. Populasi Penelitian.....	26
6. Bobot Penilaian Skala	30
7. Kisi – Kisi Instrumen	31
8. Uji Validitas	33
9. Uji Reliabilitas	35
10. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja Pegawai dan Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	48
11. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Pegawai.....	49
12. Distribusi Frekwensi Vrekwensi Kemampuan Kerja Pegawai	50
13. Distribusi Frekwensi Variabel Kompensasi Finansial	51
14. Distribusi Frekwensi Distribusi Variabel Motivasi Kerja Pegawai	52
15. Uji Normalitas.....	52
16. Uji Homogenitas	54
17. Analisis Varian Variabel Kemampuan Kerja Pegawai, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	55
18. Koefisien Jalur Variabel Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kompensasi Finansial	56
19. Model Summary Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Kompensasi Finansial	56
20. Koefisien Jalur Variabel Kemampuan Kerja Pegawai, Kompensasi	

	Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	58
21.	Model Summary Variabel Kemampuan Kerja Pegawai dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	58
22.	Koefisien Jalur Variabel Kemampuan Kerja Pegawai dan Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai ...	60
23.	Model Summary Variabel Kemampuan Kerja Pegawai dan Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai ...	61
24.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penyebab, Variabel Perantara dan Variabel Akibat	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Rantai Kinerja..	12
2. Dimensi Kinerja	14
3. Alur Kerangka Faktor Pengaruh Kinerja	17
4. Kerangka Konseptual.....	23
5. Struktur Lengkap Variabel.....	39
6. Sub Struktur Pengaruh variabel Kemampuan Kerja Pegawai terhadap Kompensasi Finansial	40
g. Sub Struktur Pengaruh variabel Kemampuan Kerja Pegawai dan Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Pegawai.....	40
h. Sub Struktur Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	41
i. Struktur Organisasi Dinas Perindagtamben.....	46
j. Diagram Jalur Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kompensasi Finansial	57
k. Diagram Jalur Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	59
l. Diagram Jalur Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	85
2. Tabulasi Angket Uji Coba.....	91
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	93
4. Tabulasi Angket Penelitian	97
5. Hasil Analisis Data.....	105
6. Distribusi Frekuensi Variabel	108
Tabel Frekuensi Variabel	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya adalah pondasi awal dalam membentuk, membangun, suatu organisasi baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun organisasi lainnya. Sumber daya tersebut terdiri dari modal, manusia, metode dan mesin. Salah satu sumber daya yang terpenting untuk pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Bagaimanapun tersedianya teknologi yang memadai, tidak akan membuahkan hasil tanpa keterlibatan manusia handal sebagai penggerak di dalamnya. Dalam sudut pandang ini, sumber daya manusia merupakan manusia yang mempunyai pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu dipenuhi. Semakin tingginya pikiran berlanjut akan terpenuhi kebutuhan dan harapannya, berikutnya akan meningkatkan motivasi dalam bekerja dan muara akhirnya akan berdampak penuh pada kinerja.

Istilah kinerja yang sering kita dengar berikutnya dengan segera mengantarkan pemikiran pada seseorang yang bekerja dan melihat seberapa banyak hasil yang diperolehnya dari pekerjaan itu. Sumber daya manusia yang bekerja pada instansi pemerintahan lazimnya disebut pegawai. Mahmudi (2007: 23) menyatakan “Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi Negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat” . Dengan meningkatnya kinerja berarti instansi tersebut hampir mencapai tujuan organisasinya. Berikut akan disajikan tingkat realisasi program kerja yang telah dicapai Kantor Dinas

Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang sebagai pondasi awal permasalahan pada penelitian ini, sebagaimana berikut:

Tabel 1. Realisasi Program Kerja Dinas Perindagtamben Tahun 2012

No	Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Persentase Realisasi (%)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	74.23
2	Program peningkatan sarana & prasarana aparatur	82.20
3	Program peningkatan disiplin aparatur	81.78
4	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	74.61
5	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	75.00
6	Program Pengembangan Industri Kecil Dan Menengah	84.30
7	Program Pembinaan Dan Pengawasan Bidang Pertambangan	83.18
8	Program Pembinaan dan Pembangunan Bidang Ketenaga listrik	78.12
9	Program Pembinaan Pengusahaan Minyak dan Gas Bumi	82.56
10	Program Pembinaan Pengusahaan Listrik dan Pemanfaatan Energi	81.58
11	Program Pembinaan dan Pemanfaatan Air Bawah Tanah	85.86
12	Program Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan	90.47
13	Program Peningkatan Efisiensi Perdagangan Dalam Negeri	81.02
14	Program Pembinaan Pedagang Kaki Lima dan Asongan	79.25
15	Program Pengembangan Sarana dan Prasarana Perdagangan	0.15
16	Program Pengembangan Dan Perluasan Pangsa Pasar	73.31
RATA – RATA REALISASI (%)		75.47

Sumber : Dinas Perindagtamben 2012

Berdasarkan data realisasi program kerja diatas telah mencapai persentase cukup dengan persentase rata-rata 75.47%, program perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan menjadi pencapaian realisasi tertinggi pada tahun 2012 sebesar 90.47%, dimana Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) di Dinas Perindagtamben merupakan BPSK terbaik se- Indonesia pada tahun 2012. Namun program pengembangan sarana dan prasarana perdagangan, Dinas Perindagtamben hanya bisa mencapai realisasi dengan persentase 0.15%. Pada akhir laporan tahunan Dinas Perindagtamben tersebut mengutarakan beberapa permasalahan sebagaimana berikut: (1) Masih kurangnya sumber daya manusia

(SDM), baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan beban kerja yang dilaksanakan (2) Struktur Organisasi pada saat ini, kurang memadai dibandingkan dengan volume pekerjaan, terutama pada Bidang Perindustrian (3) Belum optimalnya ketersediaan data yang ada untuk menunjang proses perencanaan kegiatan. Jika diamati sekilas, dibandingkan dengan laporan berisi persentase tinggi tersebut terkadang kurang signifikan dengan apa yang terlihat di lapangan.

Selanjutnya Kantor Dinas Perindagtamben mengutarakan permasalahan pada laporan akhir tahunan yang dibuat instansi ini, yakni masih kurangnya sumber daya manusia (SDM), baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan beban kerja yang dilaksanakan. Menelisik keluhan yang diutarakan Kantor Dinas Perindagtamben pada laporan akhir tahunan sebagaimana yang tertera di atas, kualitas seorang pegawai salah satunya dipengaruhi dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan akan meningkatkan kemampuan seorang pegawai sehingga akan bermuara pada kinerja. Berikut disajikan data yang berkenaan dengan permasalahan yakni tingkat pendidikan sebagaimana berikut:

**Tabel 2. Permasalahan yang Berkenaan
Jumlah Pegawai Kantor Dinas Perindagtamben Kota Padang
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD	1
2	SMP	1
3	SMA	8
4	DIPLOMA	13
5	SARJANA	45
6	MAGISTER	9
	JUMLAH	77

Sumber : Dinas Perindagtamben 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan diatas SMA (66.6 %). Melihat dari tingkat pendidikan tersebut yang seharusnya mereka mampu memiliki kinerja yang lebih baik. Karena yang menjadi faktor yang memengaruhi kinerja menurut Musafir (2007: 1106) diantaranya : (1) Faktor kemampuan (2) Faktor motivasi . Indikator dari kemampuan menurut Hermawati (jurnal vol 3 no 2: 111) yakni kecerdasan, kepribadian, pengalaman, pelatihan, ketertarikan, pendidikan, dan daya pikir.

Faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Data yang berkenaan untuk menunjukkan permasalahan mengenai motivasi yang rendah pada Kantor Dinas Perindagtambem memang tidak ada, namun dalam pengamatan singkat dan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai, para pegawai tidak terlalu mementingkan akan prestasi karena penghargaan tidak terlalu diperhatikan, sebagaimana indikator motivasi yang diutarakan Mc. Clelland's dalam Mangkunegara (2009: 68) yakni kebutuhan

berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi. Jika seorang pegawai bermotivasi tinggi untuk bekerja tentunya semangat kerjanya tinggi dan akan bermuara akhir pada kinerjanya. Ditelisik singkat pada Kantor Dinas Perindagtamben motivasi diri pegawai mereka masih rendah.

Mensiasati rendahnya motivasi bekerja pegawai, pemerintah memberikan faktor penyemangat kerja berupa penghasilan tambahan kepada para pegawai. Berikut daftar penerimaan kompensasi finansial oleh pegawai untuk periode enam bulan terakhir, yang sekiranya berkenaan dengan permasalahan pada penelitian ini:

**Tabel 3. Permasalahan yang Berkenaan
Daftar Penerimaan Kompensasi Finansial
Kantor Dinas Perindagtamben Kota Padang.
Periode Juli – Desember 2012**

BULAN	JUMLAH PENERIMA KOMPENSASI FINANSIAL					
	BBM	Kondisi Kerja	Kinerja	Gaji 13	Perjalanan Dinas	Lembur
Juli	20	65	10	65	5	14
Agustus	20	65	10	-	2	7
September	20	65	10	-	4	11
Oktober	20	65	10	-	7	19
November	20	65	10	-	9	17
Desember	20	65	10	-	3	26

Sumber : Dinas Perindagtamben 2012

Pemerintah Kota Padang khususnya Kantor Dinas Perindagtamben memberikan 7 jenis kompensasi finansial rutin pada Pegawai Negeri Sipil saat sekarang ini. Pada Dinas Perindagtamben sendiri, setidaknya mengeluarkan 6 tambahan penghasilan setiap bulannya. Untuk kompensasi finansial Bahan Bakar Minyak setiap bulannya selalu diterima oleh 20 pegawai yang menjadi pejabat struktural di Kantor Dinas Perindagtamben. Untuk kompensasi finansial Kondisi Kerja selalu diterima oleh 65 PNS pada Kantor Dinas Perindagtamben.

Berikutnya untuk Kompensasi Finansial Kinerja diterima oleh 10 pegawai pengelola keuangan setiap bulannya. Sedangkan Gaji 13 hanya diterima PNS setiap bulan Juli. Untuk kompensasi finansial jenis perjalanan dinas pada bulan Juli diterima oleh 5 pegawai, Agustus 2 pegawai, September diterima oleh 4 pegawai, Oktober 7 pegawai, November 9 Pegawai dan dibulan Desember diterima oleh 3 pegawai. Pemberian perjalanan dinas ini sesuai nama yang tertera pada Surat Perintah Dinas (SPD) saja. Terakhir tambahkan penghasilan dari kegiatan lembur yang dilaksanakan pegawai. Dimana pada bulan Juli pegawai yang lembur sebanyak 14 pegawai, Agustus 7 pegawai, September sebanyak 11 pegawai, Oktober 19 pegawai, November 17 pegawai dan bulan Desember lembur dilaksanakan oleh 26 pegawai. Banyak jenis kompensasi finansial yang diberikan pemerintah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan besar atau kecilnya pengaruh pemberian tunjangan ini terhadap kinerja karyawan akan dijelaskan dari hasil kuisioner nanti yang diisi oleh pegawai sendiri.

Dari beberapa data dan fakta di ataslah peneliti tertarik dan merasa layak mengadakan penelitian untuk membahas dan mengkaji lebih dalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan judul penelitian “**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja pegawai menjadi faktor pengaruh kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.
2. Kompensasi finansial menjadi faktor pengaruh kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.
3. Motivasi kerja pegawai menjadi faktor pengaruh kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahannya pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang ditemukan di atas maka akan dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Sejauh mana kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kompensasi finansial Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?

2. Sejauh mana kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?
3. Sejauh mana kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?
4. Sejauh mana motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?
5. Sejauh mana kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?
6. Sejauh mana kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yakni untuk menganalisa, mengetahui, dan mengkaji lebih dalam mengenai :

1. Pengaruh antara kemampuan kerja pegawai terhadap kompensasi finansial Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang
2. Pengaruh antara kemampuan kerja pegawai terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang

3. Pengaruh antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang
4. Pengaruh antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang
5. Pengaruh antara kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang
6. Pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu :

1. Bagi penulis sendiri dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada program studi Pendidikan Ekonomi keahlian Administrasi Perkantoran dan dalam rangka melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan ekonomi pada Universitas Negeri Padang.
2. Bagi para pengambil keputusan, sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan mutu pelayanan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk mempelajari masalah yang sama dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

Dalam bahasa Inggris kinerja dikenal dengan *performance* dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 700) diartikan sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan. Pendefinisian kinerja menurut Whitemore dikutip oleh Hamzah dan Nina (2012: 60) menyatakan “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan nyata. Sedangkan Galton dan Silmon yang dikutip dari buku yang sama memandang kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur- unsur motivasi (m), kemampuan (k) dan persepsi (p) pada diri seseorang”.

As’ad dalam jurnal Musafir (2007: 1106) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Kinerja menurut Timpe dan Alwi dalam jurnal Gani (2008:221) adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil interaksi dan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sesuai wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

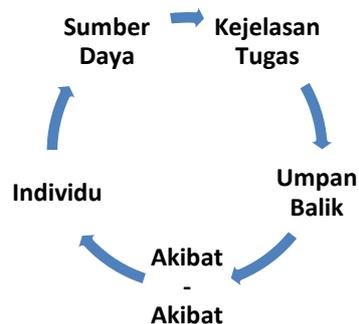
Menurut Hamzah dan Nina (2012: 97) “karyawan adalah sumber daya manusia yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga”. Penggunaan istilah karyawan lazimnya digunakan oleh pekerja yang bekerja pada naungan organisasi swasta, sedangkan istilah pegawai digunakan oleh pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan, namun pada hakikatnya karyawan dan pegawai itu sama. Karyawan / pegawai merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi atau lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya manusia. Karena dengan adanya sumber daya manusia dimana sebagai satu alat yang mampu menghasilkan apapun yang ingin dicapai organisasi dan akhirnya mereka inilah yang menyebabkan organisasi atau lembaga tersebut sama seperti organisasi lainnya sebagai organisasi yang hidup.

Jadi dapat diasumsikan sementara bahwa *kinerja pegawai* adalah hasil interaksi dan hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia yang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sesuai wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka mencapai tujuan instansi hingga menyebabkan kelangsungan hidup bagi instansi pemerintahan yang dinaunginya.

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai yakni:

1. Kualitas kerja, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja, kuantitas kerja yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, insiatif, hati-hati dan kerajinan.
3. Dapat tidaknya diandalkan, kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja dan tanggung jawab terhadap kerja.
4. Sikap. Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, pegawai dan lingkungan kerja.

Hamzah dan Nina (2012: 132) menggambarkan rantai kinerja sebagaimana berikut:



Gambar 1. Rantai Kinerja

Sumber: Hamzah dan Nina (2012: 132)

Kejelasan tugas mencakup jelas kapan harus dilakukan, jelas apa yang harus dilakukan, terdapat standar kerja, dianggap dapat dicapai oleh individu dan hanya sedikit atau tidak tugas lain yang mengganggu. Untuk umpan balik mencakup persyaratan – persyaratan penting diukur sehubungan dengan harapan pekerjaan tugas dan apakah berhubungan, segera dan penting. Sedangkan untuk akibat – akibat mengenai positif bisa melakukan pekerjaan

seperti yang diharapkan, negatif atau netral tidak berprestasi, tidak negatif bila tidak berprestasi. Rantai berikutnya adalah individu mencakup kapasitas mental dan fisik dan kemampuan keterampilan. Terakhir rantai sumber daya mengenai data, waktu, peralatan dan uang. Rantai kinerja saling berkaitan dan ketergantungan diantara mata rantai tersebut, juga akan ada serta bekerja. Kinerja mungkin tidak akan seperti yang diharapkan bila terdapat kelemahan diantara mata rantai tersebut.

Kinerja dapat dilihat langsung dalam kehidupan sehari-hari sebagai kegiatan profesionalisme. Dalam hal ini, berdasarkan perbandingan kinerja dan kualifikasinya, seseorang dapat dikelompokkan ke dalam kategori yang telah dikelompokkan Hamzah dan Nina (2012: 118) : (1) Penggerak (2) Penjelajah (3) Pecundang. Seseorang bertindak seolah – olah masih berada dalam posisi di tengah – tengah saat meniti karier ke atas, hal inilah yang menjadi seseorang penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penjelajah memiliki makna bahwasanya bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian, sehingga sebagai konsekuensinya jauh dari stres dan sangat menikmati kehidupan pekerjaannya. Namun bagi seorang tipe pekerja pecundang jika ia tidak memiliki keahlian meski hanya standar.

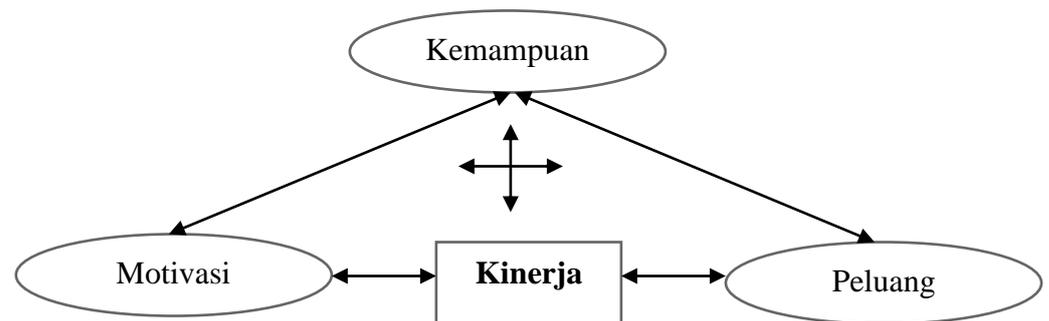
Hamzah dan Nina (2012: 130) mengemukakan atribut dalam analisis kinerja sebagaimana berikut:

Tabel 4. Atribut Kinerja
Apa di Balik Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja

	Internal (Pribadi)	Eksternal (Lingkungan)
Kinerja Baik	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan tinggi • Kerja Keras 	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan mudah • Nasib baik • Bantuan dari rekan kerja • Pimpinan yang baik
Kinerja Jelek	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan yang rendah • Upaya sedikit 	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang sulit • Nasib buruk • Rekan kerja yang tidak produktif • Pimpinan yang tidak simpatik

Sumber: Hamzah dan Nina (2012:130)

Musafir (2007: 1106) dalam jurnalnya merancang suatu dimensi kinerja sebagaimana berikut :



Gambar 2. Dimensi Kinerja,
Sumber: Masno (2007: 1106)

Kemampuan, motivasi, dan peluang saling memiliki keterkaitan dalam penentuan kinerja pegawai. Jika salah satu poin dari dimensi diatas lemah, maka kinerja seorang pegawai juga tidak akan prima.

Pendapat yang lebih luas, Hamzah dan Nina (2012: 71) merangkai dimensi kinerja, sebagaimana berikut : (1) Kualitas, (2) Kecepatan dan Ketepatan kerja, (3) Inisiatif dalam bekerja, (4) Kemampuan kerja, (5) Komunikasi

1. Kualitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 744) “kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu; kadar”. Seseorang yang berkualitas dan berkompeten dalam bidang pekerjaan yang diembannya, tentunya akan menguasai pekerjaan, mampu mengefektifkan pekerjaan karena paham. Dan yang harus ditekankan bahwa kualitas merupakan sebuah keharusan yang harus dijaga dan ditingkatkan bila organisasi ingin tetap bersaing

2. Kecepatan dan Ketepatan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 260) “kecepatan merupakan waktu yang digunakan untuk menempuh jarak tertentu”. Dan Ketepatan (2008: 1445) adalah “hal (keadaan, sifat); ketelitian; kejituan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecepatan dan ketepatan merupakan waktu tempuh yang efisien yang digunakan seseorang dalam melakukan tugas dengan tidak mengesampingkan ketelitian dalam pengerjaan. Jika seorang pegawai memang minat akan pekerjaannya maka ia akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang cepat dan tepat. Tepat dan cepat bukan hanya asal jadi namun mampu merencanakan, menguasai dan akhirnya mampu mengefektifkan waktu.

3. Inisiatif dalam bekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 537) “inisiatif adalah prakarsa”. Namun jika didefinisikan lebih mendalam inisiatif berarti

mengembangkan dan memberdayakan sektor kreatifitas daya fikirnya. Manusia yang berinisiatif merupakan manusia yang tanggap, menghimpun, meneliti, dan memanfaatkan setiap kesempatan yang ada.

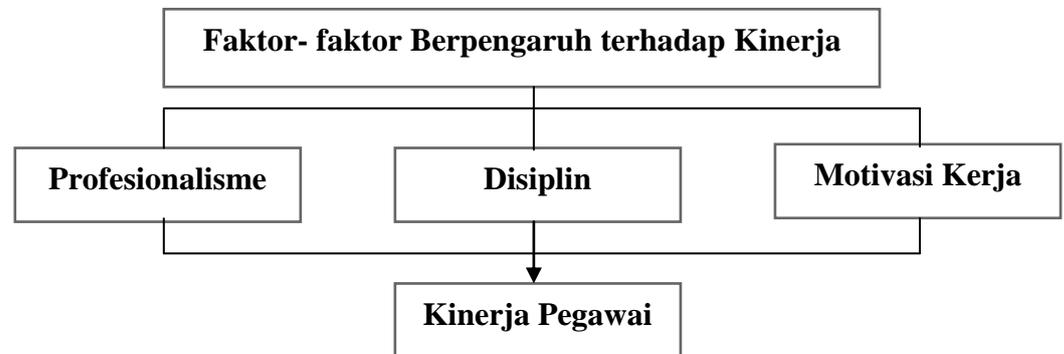
4. Kemampuan Kerja

Pendefenisian Kemampuan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 869) adalah “kesanggupan; kecakapan; kekuatan.” Sedangkan pendefenisian kerja yang diulas pada kamus yang sama (2008: 681) adalah “kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan, diperbuat”. Kemampuan kerja salah satunya dapat terlihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki. Mampu menggunakan berbagai strategi manajemen, mampu mengaplikasikan ketersediaan alat yang ada. Robbins dan Judge dalam Risqon (2012: 37) mengartikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

5. Komunikasi

Komunikasi menurut Hamstreet dan Baty dalam Purwanto (2011: 5) “adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku (tindakan)”. Komunikasi bisa mencakup interaksi sesama pegawai, kelancaran dalam pendelegasian pekerjaan dan kelancaran berkomunikasi antar sesama pegawai.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, dirancang dalam bentuk alur kerangka oleh Gani (2009: 222) pada jurnalnya, sebagaimana berikut:



Gambar 3. Alur Kerangka Faktor Pengaruh Kinerja,
Sumber: Gani (2009: 222)

1. Profesionalisme

Profesionalisme menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 1134) adalah “mutu; kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi”. Seseorang pegawai dengan profesionalisme tinggi tentunya akan berkinerja baik.

2. Disiplin

Menurut Hasibuan, (2000: 193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin dalam pencakupan kinerja ini mencakup: waktu jam kerja, ketaatan terhadap aturan, sanksi disiplin, jadwal pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan

3. Motivasi Kerja

Musafir (2007: 1109) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan agar mampu mencapai tujuan. Jika motivasi tinggi tumbuh dari diri pegawai maka secara otomatis kinerja pegawai akan meningkat pula. Motivasi bisa berupa: Penghargaan, lingkungan verbal, ruangan kerja

Musafir pada jurnalnya (2007: 1107) menerangkan lebih ringkas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua: faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Pekerjaan yang cocok dengan kemampuan seseorang akan menyebabkan orang tersebut betah bekerja, sehingga tidak akan mengambil langkah untuk keluar dari perusahaan. Namun kemampuan seseorang bisa meningkat jika terus diaasah misal dengan mengikuti pelatihan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*Knowledge + Skill*), dimana Mangkunegara pada jurnal Musafir (2007: 1107) merumuskan sebagaimana berikut :

$$\begin{array}{ll}
 \textit{Human performance} & = \textit{Ability} \times \textit{motivation} \\
 \textit{Motivation} & = \textit{Attitude} \times \textit{Situation} \\
 \textit{Ability} & = \textit{Knowledge} \times \textit{Skill}
 \end{array}$$

Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sedangkan motivasi merupakan faktor eksternal pegawai untuk merangsang minat bekerjanya, bahwasanya motivasi timbul dari sikap

perilaku pegawai, situasi tempat bekerja yang membuat pegawai nyaman, fasilitas kerja yang memadai, peran pimpinan yang mampu mengayomi bawahan dan kondisi kerja. Dan terakhir peluang yang merupakan harapan untuk berkarir lebih tinggi sesuai dengan besarnya daya dan upaya kinerja yang dipertaruhkan oleh pegawai.

Berikutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Masno (2010: 164):

1. **Kompensasi finansial**
Menurut Hasibuan (2000: 118), Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, dimana kompensasi tersebut merupakan imbalan terhadap prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh setiap karyawan. Pada prinsipnya pemberian insentif sebagai perangsang yang diberikan seorang pegawai adalah memiliki tujuan utama untuk meningkatkan gairah dan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja yang dicapai lebih optimal.
2. **Keterampilan**
Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau pegawai dan pihak manajemen dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai bagi organisasi maupun perusahaan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada seluruh yang ada dalam organisasi.
3. **Fasilitas Kerja**
Fasilitas merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi proses pelaksanaan kegiatan dalam rangka mencapai prestasi kerja pegawai.
4. **Komunikasi**
Komunikasi adalah sumber daya dan atau keterangan yang diperoleh bersifat akurat sehingga keterangan dan sebagainya dapat digunakan.

Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut telah dikatakan baik, maka perlu diadakannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja menurut Nawawi dan Siagian dalam jurnal Gani (2008: 222), sebagaimana berikut:

- “Penilaian kinerja adalah penalaran (deskriptif) secara sistematis tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh seorang pekerja.

- Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja dilingkungan organisasi/perusahaan
- Penilaian kinerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya, yang difokuskan pekerjaan yang berpengaruh kepada kesuksesan organisasi/perusahaan
- Penilaian kinerja adalah kegiatan pengukuran (measurement) sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang pekerja.”

Menurut Munandar (2006: 2) penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) merupakan aspek yang sangat penting dalam menciptakan iklim yang sehat dan menyegarkan pada organisasi, sehingga akan meningkatkan motivasi dan gairah kerja karyawan, disamping itu berfungsi sebagai alat pengontrol kegiatan personalia secara keseluruhan. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi nyata pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Mahmudi (2007: 14) adalah :

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana dan pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment
5. Memotivasi pegawai
6. Menciptakan akuntabilitas public

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan komponen penting dalam suatu organisasi dalam rangka untuk pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat

memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kegiatan mereka yang dikatakan sebagai kinerja.

Bagi para pegawai negeri juga dilakukan penilaian kinerja sendiri setiap tahunnya dengan istilah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Penjelasan pada PP No 10 tahun 1979 yang dikutip oleh Hamzah dan Nina (2012: 172) DP3 adalah “suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan calon / pegawai yang dilaksanakan sebagai usaha untuk lebih menjamin objektivitas dan pembinaan pegawai atau personel berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja”. DP3 akan dinilai oleh pejabat berwenang, yang mana pada Dinas Perindagtamben inti akan dinilai oleh kepala bidang masing-masing, dan nanti akan dibuat dalam bentuk tertulis. DP3 akan menjadi patokan kinerja pegawai negeri setidaknya untuk pertimbangan pada saat mengajukan kenaikan jabatan. Namun dalam faktanya DP3 tidak menjadi penilaian yang relevan karena para pejabat berwenang yang menilai dengan status rekan satu kantornya tidak akan mungkin memberikan penilaian yang buruk.

Oleh karena itu, salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja pegawai negeri adalah mengadakan standar kinerja dan perbaikan proses evaluasi kinerja. Wirawan (2009: 66) menyatakan bahwa “standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya”. Standar kinerja setiap pegawai karyawan harus diberitahukan kepada pegawain sebagai pedoman melaksanakan tugasnya. Tanpa mengetahui standar kerjanya, pegawai tidak

mengetahui apa yang harus dicapai dan tidak terarah dalam mencapai kinerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

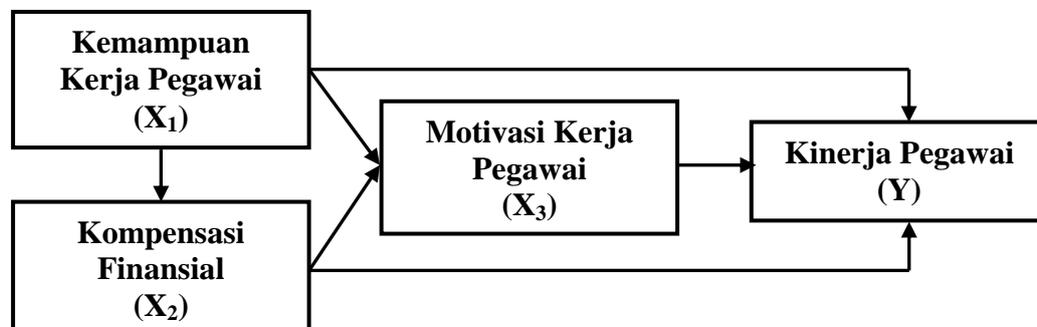
Untuk membantu penelitian ini maka peneliti mempelajari penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya diantaranya:

1. Irma Ika Melati (2011) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai”. Dari penelitian ini diperoleh hasil dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri sebagaimana berikut: faktor *locus of control* (X1), faktor orientasi tujuan (X2), kompleksitas tugas (X3), gaya kepemimpinan (X4)
2. Jurnal oleh Achmad Gani dengan judul “Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Paja Bumi dan Bangunan Kota Makasar”. Dari penelitian ini diperoleh hasil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari sebagaimana berikut: Profesionalisme (X1), Disiplin (X2), Motivasi Kerja (X3)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disusun berdasarkan kajian teoritis yang berfungsi sebagai alur berpikir sekaligus landasan dalam melakukan penelitian. Dari fakta-fakta yang ditemukan pada tempat penelitian dan beberapa penjabaran teoritis di atas, maka penulis mengasumsikan sementara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni kemampuan kerja pegawai, kompensasi finansial, dan motivasi kerja pegawai diduga dapat

mempengaruhi kinerja pegawai. Berikutnya penulis mencoba menjelaskan dalam bentuk kerangka konseptual agar lebih terarah, sebagai berikut :



Gambar 4. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual sebagaimana yang telah penulis kemukakan di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi Finansial Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang
2. Kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang
3. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang
4. Motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang

5. Kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang
6. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi Finansial Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Artinya jika kemampuan kerja pegawai baik maka kompensasi finansial yang akan diterimanya juga sebanding.
2. Kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Artinya jika kemampuan kerja pegawai baik maka itu berarti motivasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut tinggi pula
3. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Artinya jika kompensasi finansial yang diterimanya tinggi maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.
4. Motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Artinya jika motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi.

5. Kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Artinya jika kemampuan kerja pegawai baik maka kinerja pegawai tersebut juga akan tinggi.
6. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Artinya jika kompensasi finansial yang diterima pegawai tinggi maka kinerja mereka juga akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Perindagtamben, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja masih rendah. Dilihat dari indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan item pernyataan masih rendahnya kesukaan akan persaingan dan rendahnya motivasi bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar. Maka disarankan kepada pegawai Kantor Dinas Perindagtamben untuk dapat meningkatkan motivasi diri dalam bekerja. Dengan cara membuat pencapaian target untuk karir atau sebagainya sehingga eksistensi mereka pada pekerjaan meningkat. Dengan meningkatnya motivasi diri, akan sejalan berpengaruh pada kemampuan yang pegawai miliki, kompensasi yang diterima dan akan bermuara akhir pada kinerja pegawai.

2. Sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- _____ (2008). *“Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Akhirmen. (2004). *“Statistik 1”*. Padang: UNP
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta :PT Rineka Cipta
- Buraidah (2010). *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X”*. (vol 2 No 3)
- Gani, Achmad (2008). *“Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan”*. Jurnal Aplikasi Manajemen. (vol 1 No 7). Hlm 220-228
- Hamzah, B, Uno., & Lamatenggo, Nina, (2012). *“Teori Kinerja dan Pengukurannya”*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, (2000). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermawati, Adya. *“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja”*. Jurnal Dinamika Dotcom. (vol 3 no 2). Hlm 107 - 120
- Idris. 2010. *“Aplikasi model data kualitatif dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)”*. Padang : Himpro Manajemen FE UNP.
- Irianto, Agus, H., (2009). *“Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya”*. Jakarta: Prenada Media
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *“Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Jakarta: Erlangga
- Mahmudi, (2007). *“Manajemen Kinerja Sektor Publik”*. Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Munandar, Jono, M. dan Ma’arif, Syamsul (2006). *“Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dalam Penentuan Kebijakan Sumberdaya Manusia”*. Jurnal Manajemen Publikasi Penelitian dan Review. (Vol 1 No 2). Hlm 2-7

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masno. (2010). "*Faktor faktor yang Mempengaruhi terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana Kota Makasar*". Jurnal Economic Resources. (vol 11 no 31). Hlm 161-178
- Musafir (2007). "*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo*". Jurnal Ichsan Gorontalo. (vol 2 no 3). Hlm 1104-1118
- Purwanti, Sri, (2010) "*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*". (Vol 1 No 2). Hlm 1-13
- Purwanto, Djoko, (2011). "*Komunikasi Bisnis*". Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama Erlangga
- Riduwan, Dr, M.b.a (2012). "*Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*". Bandung: Alfabeta
- Risqon, Mochamad, (2012). "*Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia. (vol 13 No 1). Hlm 35 - 43
- Rivai, Veithzal, (2004). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- S, P, Malayu, Hasibuan, (2000). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siregar, Syofian, (2010). "*Statistika Deskriptif untuk Penelitian: dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*". Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. "*Metode Penelitian Pendidikan*". Bandung : Alfabeta.
- Suradji, (2006). "*Manajemen Kepegawaian Negara*". Jakarta: Lembaga Administrasi Negara

- Suwanti, Yuli (2013). "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*". eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis. (Vol 1, No 1). Hlm 42-55
- Umar, Husein, (2011). "*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (edisi kedua)*". Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wirawan, (2009). "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba Empat