

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Edduar Hendri \*)

## ABSTRACT

*The problem in this study is whether the quality of work, quantity of work and attitudes affect the performance of the employees at the Faculty of Economics, University of PGRI Palembang? The population in this study were all permanent employees of the Faculty of Economics, University of Palembang PGRI totaling 31 people and at the same time as the sample is taken. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 20.0 for Windows.*

*The results showed that simultaneous variable quality of work, quantity of work and attitude together positive and significant effect on the performance of employees at the Faculty of Economics, University of PGRI Palembang. It can be seen from the value of  $F (8.962)$  is greater than  $F$  table (2.960) with probability significance (0,000) smaller 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ) and partially also a positive and significant effect of the quality of work, quantity of work and attitude towards the performance of employees at the Faculty of Economics, University of PGRI Palembang which produces greater  $t$  count  $t$  table with a probability value of less than 0.05 can be stated that the variable quality of work, quantity of work and attitude has a positive and significant influence on employee performance variables on Faculty Economics, University of PGRI Palembang.*

**Keywords :** *Quality of work, quantity of work, attitude and performance of employees*

## I. PENDAHULUAN

### A. Lata Belakang

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja pegawai. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pegawai tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang berorientasi pada pencapaian tujuan untuk memperoleh keuntungan maksimal.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2002)

Keberadaan Perguruan Tinggi dalam keseluruhan kehidupan berbangsa dan bernegara, mempunyai peranan yang amat besar melalui tri darma perguruan tinggi. Dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dikatakan bahwa "Perguruan Tinggi berkewajiban

\*) Dosen Tetap Yayasan pada Fakultas Ekonomi UPGRI Palembang

*menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdiaan kepada masyarakat”(pasal 20 ayat 2).*

Perguruan tinggi memiliki kegiatan pendidikan terarah, sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pembangunan, maka penyelenggaraan perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam. Selain itu penyelenggara pendidikan berkewajiban menyediakan lulusan bukan saja dalam jumlah yang besar dan banyak, tetapi juga berkualitas dan disiplin tinggi, serta mampu menjadi motivator dan penggerak pembangunan.

Universitas PGRI Palembang sebagai salah satu universitas yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya berupaya mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik.

Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang sebagai suatu unit kerja yang melaksanakan tugas pekerjaan, memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Hal ini sangat diperlukan untuk memberikan umpan balik dalam upaya meningkatkan kualitas

kinerja pegawai dalam organisasi. Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi pada Universitas PGRI Palembang, tergantung pada peran aktif civitas akademika secara keseluruhan. Hal ini erat kaitannya dengan masalah sikap mental, tekad, semangat, ketaatan, disiplin, tanggung jawab dan keterampilan secara seluruh. Untuk itu perlu adanya kinerja yang baik dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Kondisi yang ada saat ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai sering tidak masuk kerja dan pulang sebelum waktunya, serta dalam melaksanakan pekerjaan tidak bersemangat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masih rendah, ketaatan pegawai terhadap peraturan masih kurang. Walaupun peraturan dibuat dengan baik, apabila tidak dilakukan dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi akan menjadi sia-sia saja.

Kondisi-kondisi diatas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kualitas kerja, kuantitas kerja dan Sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, kuantitas kerja dan Sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis: hasil penelitian tersebut mampu menjelaskan fenomena yang terdapat pada Karyawan
2. Manfaat Praktis: bagi pemimpin lembaga, hasil penelitian tersebut mampu memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai memiliki faktor-faktor penentu. Dan bagi peneliti, hasil penelitian tersebut mampu digunakan sebagai rujukan sehingga dapat dihasilkan penelitian-penelitian sejenis dengan variabel-variabel yang lainnya.

## II. KAJIAN TEORI

### A. Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Trinaningsih (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas

berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005) dalam (Trinaningsih, 2007). Menurut Gibson *et al.* (1996) dalam Trinaningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Wibowo, (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Selanjutnya Edwin (2007) mengatakan kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang harus diperhatikan dan kemampuan kerja yang dimilikinya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan

pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dari pendapat di atas kinerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang diproses melalui gagasan sikap dan perilaku, serta memahami pekerjaan, mempunyai keterampilan, pengetahuan, tanggungjawab, kecakapan, tanggap dan dapat diandalkan dalam mengaplikasikan kemampuannya sesuai dengan profesi yang dimilikinya, sehingga diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap lembaga tempat bekerja dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Wibowo (2011) indikator-indikator kinerja pegawai ialah :

1. Tujuan, maksudnya keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu dan organisasi untuk dicapai.

2. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai, karena standar tidak dapat dilakukan kapan suatu tujuan akan tercapai.
3. Umpan balik, merupakan laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Kompetensi, maksudnya persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
5. Alat atau sarana sumber daya yang dipergunakan untuk membantu mencapai tujuan yang sukses.

Soedjono (2005) dalam Mariam (2009) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas.  
Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas.  
Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas  
Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian  
Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja  
Komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

## **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

### **1. Kualitas Kerja**

Menurut Fahmi (2012) Kualitas kerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara dalam Wirawan (2009) Mengartikan kualitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo dalam Fahmi (2012) Kualitas kerja adalah Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kualitas kerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham.

Menurut Mangkunegara (2009) Kualitas berarti sesuatu yang akan terus tumbuh dan berkembang bersama perubahan. Kualitas terbaik hanya mampu dihasilkan dari peningkatan kualitas kerja,

mutu kerja, dan penguatan budaya organisasi. Termasuk, kecerdasan individu untuk tumbuh dan berkembang bersama wawasan, pengetahuan, teknologi, cara kerja, dan kepribadian yang kreatif dalam produktivitas kerja. Kualitas kerja dari setiap individu akan memberikan manfaat untuk menjaga daya saing organisasi, juga untuk menjaga keberlanjutan usaha dengan berkualitas. Artinya, kualitas merupakan jaminan untuk tetap eksis selamanya di dalam pasar yang penuh dinamika, perubahan, dan kreativitas.

Berdasarkan beberapa pengertian dari kualitas kerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, yang dimaksud kualitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Walton dalam Zin (2004) Indikator dalam kualitas kerja adalah :

- a. Pertumbuhan dan perkembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.
- b. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan.

- c. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk didalam penempatan kerjanya.

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2009) adapun indikator dalam kualitas kerja antara lain :

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pengetahuan dan keterampilan, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 2. Kuantitas Kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003) bahwa "Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah

hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka".

Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987) mengatakan bahwa "*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya." Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Peningkatan kuantitas pekerjaan diselesaikan jika karyawan tersebut memiliki keterampilan, keahlian dan perilaku yang baik. Untuk menciptakan peningkatan keterampilan, keahlian dan perilaku ini diperlukan mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Dari definisi dapat dapat disimpulkan kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat; kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat; kondisi

pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

### 3. Sikap Kerja

Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, tetapi dalam kehidupan organisasi difokuskan pada beberapa jenis sikap yang berkaitan dengan kerja. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Menurut Robbins (2007), sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Tiga komponen sikap, antara lain: kognitif, afektif dan perilaku.

Menurut G.W Alport dalam (Tri Rusmi Widayatun, 1999) sikap adalah kesiapan seseorang untuk bertindak. Seiring dengan pendapat G.W. Alport di atas Tri Rusmi Widayatun memberikan pengertian sikap adalah "keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya".

Sedangkan Rakhmat (1992) mengemukakan lima pengertian sikap, yaitu:

a. sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai. Sikap bukan perilaku, tetapi

merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu terhadap objek sikap. Objek sikap boleh berupa benda, orang, tempat, gagasan atau situasi, atau kelompok.

- b. sikap mempunyai daya penolong atau motivasi. Sikap bukan sekedar rekaman masa lalu, tetapi juga menentukan apakah orang harus pro atau kontra terhadap sesuatu; menentukan apa yang disukai, diharapkan, dan diinginkan; mengesampingkan apa yang tidak diinginkan, apa yang harus dihindari.
- c. sikap lebih menetap. Berbagai studi menunjukkan sikap politik kelompok cenderung dipertahankan dan jarang mengalami pembaharuan.
- d. sikap mengandung aspek evaluatif: artinya mengandung nilai menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- e. sikap timbul dari pengalaman: tidak dibawa sejak lahir, tetapi merupakan hasil belajar. Karena itu sikap dapat diperteguh atau diubah.

Sedangkan La Pierre (dalam Azwar, 2003) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial

yang telah terkondisikan. Sedangkan menurut Soetarno (1994), sikap adalah pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak terhadap obyek tertentu. Sikap senantiasa diarahkan kepada sesuatu artinya tidak ada sikap tanpa obyek. Sikap diarahkan kepada benda-benda, orang, peristiwa, pandangan, lembaga, norma dan lain-lain.

Meskipun ada beberapa perbedaan pengertian tentang sikap, tetapi berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi obyek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya. Selain itu sikap juga memberikan kesiapan untuk merespon yang sifatnya positif atau negatif terhadap obyek atau situasi.

Untuk benar-benar memahami sikap perlu mempertimbangkan karakteristik secara fundamental. Ada tiga komponen yang secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (*total attitude*) yaitu :

a. Kognitif (*cognitive*).

Merupakan aspek intelektual, yang berkaitan dengan apa yang diketahui manusia, berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi obyek sikap.

Sekali kepercayaan itu telah terbentuk maka ia akan menjadi dasar seseorang mengenai apa yang dapat diharapkan dari obyek tertentu. (segmen opini atau keyakinan dari sikap)

b. Afektif (*affective*)

Merupakan aspek emosional dari faktor sosio psikologis, didahulukan karena erat kaitannya dengan pembicaraan sebelumnya, aspek ini menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu obyek sikap. Secara umum komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki obyek tertentu. (segmen emosional atau perasaan dari sikap)

c. Konatif (*conative*)

Komponen konatif atau komponen perilaku dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku dengan yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan obyek sikap yang dihadapi (Notoatmodjo, 1997). (niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu).

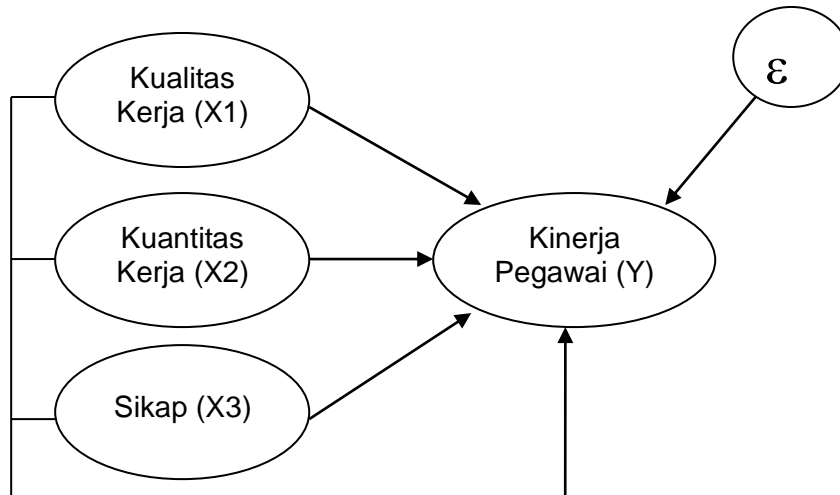
### C. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia



yang berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan sikap / perilaku. Dengan kata lain kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh kualitas kerja, kuantitas kerja dan

sikap / perilaku yang ada di lembaga tersebut. Oleh karena itu penelitian ini mengambil kerangka pemikiran sebagai berikut:



#### D. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kerja, kuantitas kerja dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kuantitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

### III. PROSEDUR PENELITIAN

#### A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-

indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2005 dalam Menezes, 2008). Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Wibowo (2007) dengan indikator yaitu tujuan, standar, kompetensi, umpan balik dan alat atau sarana yang terdiri atas 6 item pernyataan. Masing-masing item dinilai dengan menggunakan Skala Likert. Kriteria penilaiannya adalah 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; dan 5= sangat setuju.

## 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Wirawan 2009). Variabel kualitas kerja diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan yang dikembangkan oleh Walton dalam Zin (2004) dengan indikator : pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja. Masing-masing item pertanyaan diukur dengan skala likert. Kriteria penilaiannya adalah 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; dan 5= sangat setuju.

## 3. Kuantitas Kerja

Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa "*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Variable ini diukur dengan menggunakan indikator : jumlah kerja dan penggunaan waktu yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan penilaian angka pada setiap pernyataan. Kriteria penilaiannya adalah 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; dan 5= sangat setuju.

## 4. Sikap Kerja

Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang

diinginkan atau yang tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa (Robbins, 2007). Variabel sikap dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kognitif, afektif dan perilaku. Instrumen terdiri dari 6 item pernyataan. Penilaian didasarkan pada Skala Likert 5 poin, dimana 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= ragu-ragu; 4= setuju; dan 5= sangat setuju.

## B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 31 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Berdasarkan pendapat di atas maka pada penelitian ini menggunakan data populasi yaitu seluruh pegawai tetap yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang sebanyak 31 orang sebagai sampel penelitian.

## C. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (J. Supranto, 1994) dalam (Soraya, 2010). Data primer yang digunakan dalam

penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarikan pada sampel yang telah ditentukan (pegawai tetap Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang).

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini didistribusikan secara langsung kepada responden yaitu pegawai tetap Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

#### E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dimaksud untuk melihat konsisten variabel independen dengan apa yang akan diukur, selain itu untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti sehingga menunjukkan dengan sebenarnya obyek yang akan diukur, dengan demikian diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya. Tipe validitas yang dipergunakan dalam uji validitas ini adalah validitas konstruk, tipe ini mengkorelasikan nilai item dengan nilai total. Apabila koefisien korelasinya menunjukkan signifikan (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) maka instrumen yang

digunakan adalah valid (Ghozali, 2007).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2007).

#### F. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Ketiga asumsi klasik yang dianalisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.

##### 1. Uji Normalitas

Asumsi kenormalitasan diperiksa dengan menggunakan pemeriksaan plot probabilitas normal. Uji normalitas akan dilengkapi dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan uji Kolmogorov-Smirnov ini maka data akan normal bila angka probabilitas di atas 0,05.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukan untuk penelitian yang memiliki variabel

independen lebih dari satu. Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). 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 (Ghozali, 2007).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Scatter Plot*. Dasar analisisnya adalah jika gambar menunjukkan titik-titik yang menandakan komponen-komponen dari variabel-variabel menyebar secara acak pada bidang scatter maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

## G. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Data

yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah kemudian dianalisis dengan alat statistik sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel kualitas kerja ( $X_1$ ), kuantitas kerja ( $X_2$ ), dan sikap ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

### 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai  $R^2$  mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model

regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi  $f > 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $f \leq 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan keempat variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### b. Uji Statistik t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2007). Pengujian dilakukan dengan

menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas data yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kualitas Kerja (X1)	1	0,616	0.355	Valid
		2	0,788	0.355	Valid
		3	0,824	0.355	Valid
		4	0,762	0.355	Valid
		5	0,829	0.355	Valid
		6	0,830	0.355	Valid

2	Kuantitas Kerja (X2)	7	0,792	0.355	Valid
		8	0,543	0.355	Valid
		9	0,769	0.355	Valid
		10	0,814	0.355	Valid
		11	0,866	0.355	Valid
		12	0,802	0.355	Valid
3	Sikap (X3)	13	0,641	0.355	Valid
		14	0,739	0.355	Valid
		15	0,780	0.355	Valid
		16	0,799	0.355	Valid
		17	0,682	0.355	Valid
		18	0,552	0.355	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	19	0,769	0.355	Valid
		20	0,633	0.355	Valid
		21	0,450	0.355	Valid
		22	0,737	0.355	Valid
		23	0,634	0.355	Valid
		24	0,745	0.355	Valid

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi setiap butir dari setiap variabel menghasilkan koefisien yang signifikan hal ini dapat dilihat pada nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang berarti setiap butir menunjukkan Valid, maka proses analisis selanjutnya untuk menguji hipotesis dapat dilanjutkan.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap objek yang sama dengan alat pengukur yang sama, teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2001). Berdasarkan hasil uji terhadap variabel operasional yang akan dianalisis dalam penelitian

ini dapat diringkas pada Tabel 2

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Kualitas Kerja (X1)	0,866
2	Kuantitas Kerja (X2)	0,855
3	Sikap (X3)	0,765
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,735

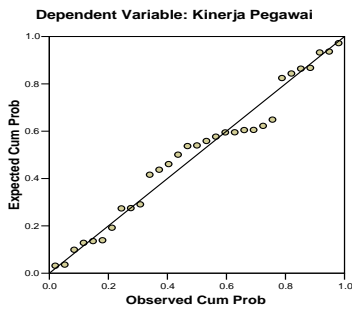
Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa koefisien *AlphaCronbach* untuk masing-masing Variabel lebih besar dari 0,60 sehingga data dinyatakan reliabel (Hair Jr. et al, 1998)

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Scatterplot yang diperoleh dari hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normal Probability Plot

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal, sehingga bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

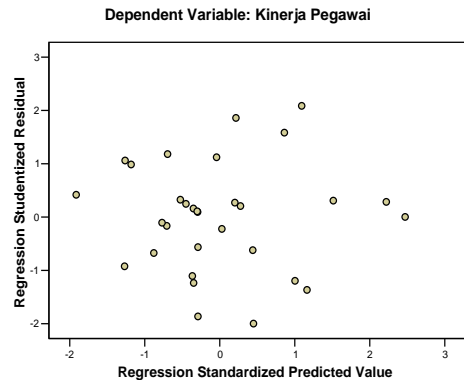
Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Kualitas Kerja (X1)	1,077	Bebas Multikolinearitas
Kuantitas Kerja (X2)	1,039	Bebas Multikolinearitas
Sikap (X3)	1,097	Bebas Multikolinearitas

Dari table 3 di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak

terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas/*independent* dalam model.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Scatterplot



Gambar 2. Scatter Plot

Grafik di atas menunjukkan adanya penyebaran titik-titik secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## B. Pembahasan

### 1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,771	,634		1,217	,234		
Kualitas Kerja	,372	,129	,407	2,879	,008	,928	1,077
Kuantitas Kerja	,246	,106	,323	2,323	,028	,963	1,039
Sikap	,240	,110	,311	2,182	,038	,911	1,097

Dari tabel 4 di atas diperoleh suatu model persamaan regresi berganda, dimana nilai *beta* diambil dari *unstandardized coefficient* sebagai berikut :

$$Y = 0,771 + 0,372X_1 + 0,246X_2 + 0,240X_3$$

Hasil estimasi menunjukkan bahwa dari 3 variabel bebas memberikan tanda yang positif. Dalam hal ini nilai koefisien dari masing-masing variabel tidak dapat diinterpretasi sebagai elastisitas mengingat variabel persamaan regresinya bukan dalam bentuk logaritma (Gujarati, 2003). Sehingga uji parsial dalam penelitian ini hanya dilihat dari tandanya saja. Secara parsial (uji t) semua variabel bebas signifikan mempengaruhi variabel dependennya (Kinerja Pegawai).

### 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kemampuan model regresi untuk melakukan peramalan. Koefisien determinasi yang dilihat dari adjusted R Square pada

penelitian ini sebesar 0,499 hal ini berarti 49,9 persen variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independennya yaitu kualitas kerja, Kuantitas Kerja, dan sikap. Sedangkan sisanya 50,1 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### 3. Pengujian Hipotesis Hipotesis 1

Analisis hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja, kuantitas kerja dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Ini bisa dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  (8,962) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,960) dengan *probability significancy* (0,000) lebih kecil 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan hubungan yang erat (70,6%).



## Hipotesis 2

Dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel X1 memiliki *probability significancy* (0,008) lebih kecil 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kualitas kerja yang dilakukan pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang akan meningkatkan kinerja pegawainya, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kerja dan Kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang adalah diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Wirawan (2009 : 79) Mengartikan kualitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Hipotesis 3

Dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel X2 memiliki *probability significancy* (0,028) lebih kecil 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kuantitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat

diartikan bahwa semakin baik kuantitas kerja yang dilakukan pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang akan meningkatkan kinerja pegawainya, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kuantitas kerja dan Kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang adalah diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat; kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat; kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

## Hipotesis 4

Dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel X3 memiliki *probability significancy* (0,038) lebih kecil 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel sikap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik sikap yang dilakukan pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang akan meningkatkan kinerja pegawainya, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan

ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sikap dan Kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang adalah diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh La Pierre (dalam Azwar, 2003) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Selanjutnya Soetarno (1994), sikap adalah pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak terhadap obyek tertentu. Sikap senantiasa diarahkan kepada sesuatu artinya tidak ada sikap tanpa obyek. Sikap diarahkan kepada benda-benda, orang, peristiwa, pandangan, lembaga, norma dan lain-lain.

## V. SIMPULAN DAN SARA

### A. Simpulan

Berdasarkan analisis regresi berganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja, kuantitas kerja dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Ini bisa dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  (8,962) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,960) dengan *probability significancy* (0,000) lebih kecil 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

2. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 1 ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kerja dan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang yang menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,879 dengan probabilitas  $0,008 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan variabel kualitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
3. Untuk analisis hipotesis 2 ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kuantitas kerja dan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang yang menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,323 dengan probabilitas  $0,028 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan variabel kuantitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
4. Sedangkan hasil analisis hipotesis 3 ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sikap dan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang yang menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,182 dengan probabilitas  $0,038 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan variabel sikap mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
5. Dari hasil analisis koefisien determinasi yang dilihat dari adjusted R Square pada penelitian ini sebesar 0,499 hal ini berarti 49,9% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi ketiga

variabel independennya yaitu kualitas kerja, Kuantitas Kerja, dan sikap. Sedangkan sisanya 50,1 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## B. Saran

Dari simpulan di atas dapat disarankan :

1. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang apabila ingin meningkatkan Kinerja Karyawan, dapat dilakukan dengan cara mengupayakan peningkatan variabel-variabel yang mempengaruhinya, yaitu kualitas kerja, luantitas kerja, dan sikap.
2. Diharapkan kinerja pegawai yang telah dicapai pada saat ini dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para pegawai demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi yang bersangkutan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Alvaro Amaral Menezes. (2008). *Analisis Dampak Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor DiJawa Tengah)*. Skripsi. Semarang: UNDIP.

[http://eprints.undip.ac.id/16409/1/Ivaro\\_Amaral\\_Menezes.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16409/1/Ivaro_Amaral_Menezes.pdf). Diunduh tanggal 5 Oktober 2012

- Azwar, Saifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edwin. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yoyakarta.
- Fahmi, Irham 2012, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson *et al.* 1996. *Organisasi, Perilaku, Proses*, Edisi ketiga jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Manguegara, Anwar Prabu, DR., Msi. 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO)*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1999. *Metode penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. Diterjemahkan oleh Tim Index. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jilid II, Edisi 10. Jakarta : Gramedia.

- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Penerbit Bandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineke Cipta, Jakarta
- Soraya Eka Ayudiaty. (2010). *Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Semarang: UNDIP.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Supranto, J., 1998, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Trisnaningsih, S. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X, Makasar
- Undang-Undang Nasional RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Widayatun, Tri Rusmi. 1999. *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Sagung Seto
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wirawan, 2009 . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, penerbit Salemba Empa. Jakarta
- Wungu, Jiwo, dan Hartanto Brotoharsojo (2003). *Tingkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zin, Razali Mat, 2004, "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334