

SYEKH 7

by Anisah Hasan

Submission date: 02-Mar-2020 12:46PM (UTC+0800)

Submission ID: 1267392111

File name: VOL_2_NO_4_TH_2013_JURNAL_KHAZANAH_INTELEKTUAL.pdf (267.57K)

Word count: 3302

Character count: 21317

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BALITBANGDA PROVINSI JAMBI DALAM MEWUJUDKAN JAMBI EMAS 2015

*(The Effect Of External And Internal Factors Employee Performance Improvement
Research And Development Board In Jambi Province to realize Jambi Emas 2015)*

SAYID SYEKH

Balitbangda Provinsi Jambi
Jl. RM Nur Atmadibrata no 1 A Jambi
Email: gemalitbang@yahoo.com

Abstract

Connection with the reformation of the bureaucracy in regional autonomy implementation community needs resulting effect strong from good government. Employee performance is a key element in fulfilling these demands. This paper attempts to look the internal and external factors to employee performance in balitbangda jambi province in realizing jambi emas 2015. This paper used survey methods and descriptive analyze. From indepth interview with responden showed that external factor influenced to employee performance is 53,9% in the medium position while internal factors influenced to employee performance is 65,9% in the strong position. Incase general analyze showed that the performance of employee in Balitbangda Jambi Province in a good category. It means employee performance of Balitbangda Jambi Province can support the governor incarnating the Jambi Emas 2015.

Keyword : Employee Improved Performance, research and development Board in Jambi Province

Abstrak

Sehubungan dengan reformasi birokrasi dalam pelaksanaan otonomi daerah, tuntutan masyarakat terhadap hasil kerja dari pemerintahan yang baik dirasakan semakin kuat. Kinerja pegawai merupakan merupakan kunci utama dalam memenuhi tuntutan tersebut. Tulisan ini mencoba untuk melihat pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Jambi dalam mewujudkan Jambi Emas tahun 2015, dengan menggunakan metode survey dan analisis secara deskriptif serta ditambah dengan observasi dan wawancara mendalam terhadap responden didapatkan hasil bahwa pengaruh faktor eksternal terhadap peningkatan kinerja pegawai berada diposisi sedang (53,9%) sementara pengaruh faktor internal berada di posisi kuat (65,9%), jika dianalisis secara umum bahwa kondisi kinerja pegawai dilingkungan Balitbangda Provinsi Jambi berada pada kategori baik (61,2%), artinya kinerja ini bisa mensupport Kepala Daerah dalam mewujudkan visi misi Jambi Emas tahun 2015..

Kata kunci: Peningkatan Kinerja Pegawai, Balitbangda Provinsi Jambi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era reformasi saat ini mungkin sering kali kita mendengar istilah repormasi birokrasi terhadap pelayanan publik, repormasi birokrasi ini pada dasarnya mempunyai tujuan seperti; 1) Mempertinggi Integritas,

artinya aparatur pemerintah dalam bekerja harus senantiasa menjaga sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas (kejujuran, kesetiaan, komitmen) serta menjaga keutuhan pribadi; 2) Produktivitas Tinggi dan Bertanggungjawab artinya Hasil optimal yang dicapai oleh aparatur negara dari

serangkaian program kegiatan yang inovatif, efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang ada serta ditunjang oleh dedikasi dan etos kerja yang tinggi; 3) Kemampuan Memberikan Pelayanan yang Prima yakni Kepuasan yang dirasakan oleh publik sebagai dampak dari hasil kerja birokrasi yang profesional, berdedikasi dan memiliki standar nilai moral yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, utamanya dalam memberikan pelayanan prima kepada publik dengan sepenuh hati dan rasa tanggungjawab¹.

Sehubungan dengan reformasi birokrasi dalam pelaksanaan otonomi daerah seperti sekarang ini, tuntutan masyarakat terhadap hasil kerja dari pemerintahan yang baik dirasakan semakin kuat tidak hanya terbatas pada pelaksanaan pemerintahan tingkat pusat, akan tetapi juga pada pemerintah daerah.

Namun sebagaimana dipaparkan sebelumnya, penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan tidak akan berhasil tanpa didukung oleh aparatur yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dibidang masing-masing, transparan, profesional dan akuntabel.

Setiap aparatur pemerintah harus mampu menampilkan akuntabilitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga sinkronisasi perencanaan ideal yang

dicanangkan dengan output dapat dihasilkan. Selain itu setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri tidak lepas dari pegawai yang diharapkan dapat berprestasi untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi yang mempunyai peran yang penting di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Tumpuan dan harapan tersebut lebih tertuju pada aparatur pemerintah daerah untuk menjalankan roda pemerintahan. Oleh sebab itu diperlukan aparatur pemerintah yang profesional. Melihat pentingnya pegawai dalam pemerintahan, maka pegawai perlu perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi dan untuk tercapainya kinerja yang maksimal. Kinerja pegawai dapat ditelusuri dengan meneliti motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Dengan mengetahui motivasi seorang pegawai akan

memberikan petunjuk tentang kinerja yang dicapai individu tersebut. Oleh karena itu kita harus memahami apa yang menjadi dorongan bagi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya.

Kompetensi⁷ yang dimiliki oleh aparatur juga merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Pentingnya kompetensi aparatur pemerintah sejalan dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa : "Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan".

Selain kompetensi yang dimiliki pegawai, faktor penting lain guna meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi yang dimiliki pegawai. Menurut Mangkunegara² "motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi tersebut". Sedangkan menurut Robbins³ "motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya

berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran".

Terkait dengan pelaksanaan kinerja pegawai, Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Jambi (Balitbangda Provinsi Jambi) sebagai salah satu instansi yang mempunyai tugas Pokok dan Fungsi yang besar dalam menunjang pembangunan daerah mengalami masalah-masalah klasik sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, seperti adanya kesenjangan diantara beberapa pegawai yang bekerja lebih baik dari pegawai lain, serta ada juga pegawai⁴ mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja, yang sesuai dengan harapan organisasi. Namun ada juga pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi. Pada prinsipnya hal ini terjadi karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda satu sama lainnya. Akan tetapi hal tersebut berpengaruh besar pada totalitas kinerja instansi dalam menunjang pembangunan daerah terutama dalam mewujudkan Jambi emas 2015.

Ditinjau dari struktur organisasinya sendiri, Balitbangda Provinsi Jambi terdiri atas, Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang

Pemerintahan dan Sosial Budaya, Bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Bidang SDA dan Prasarana Wilayah, Bidang Ekonomi, serta Kelompok Jabatan Fungsional. Masing-masing Bidang terdiri dari Sub Bagian dan Seksi, secara lengkap perhatikan tabel berikut:

Tabel 1.
 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Balitbangda Provinsi Jambi Tahun 2010-2012

No	Struktur Kerja	Tahun		
		2010	2011	2012
1	Kepala Dinas	1	1	1
2	Sekretaris	1	1	1
3	Kepala Bidang	4	4	4
4	Kepala Seksi/bagian	11	10	11
5	Staf	40	43	40
6	Kelompok Fungsional	5	8	10
Jumlah		62	67	67

Sumber data: Data Kepegawaian Balitbangda Provinsi Jambi, 2012

Berdasarkan tabel 1, pegawai Balitbangda cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan terjadi pada jumlah staf dan kelompok tenaga fungsional. Peningkatan jumlah ini mengindikasikan bahwa pekerjaan di bidang maupun sekretariat banyak menyerap tenaga pegawai untuk bekerja di bagian masing-masing. Akan tetapi peningkatan jumlah tersebut tidak menjamin bahwa kinerja pegawai Balitbangda baik. Oleh karena itu pegawai yang berkompeten dan memiliki motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan.

Pemerintah Provinsi Jambi sebagai salah satu lembaga eksekutif di daerah telah mencoba melaksanakan mencoba mereformasi dibidang birokrasi salah

satunya dengan meningkatkan disiplin pegawainya untuk mewujudkan *good governance* dengan memberikan insentif berupa Tunjangan Kesejahteraan Daerah (TKD). Pengaturan terhadap TKD yang dituangkan dalam Peraturan Gubernur telah disesuaikan dengan peraturan-peraturan terkait salah satunya mengenai tuntutan terhadap disiplin kerja pegawai. Akan tetapi yang terjadi sebaliknya, TKD yang diharapkan membantu pegawai untuk meraih prestasi kerja dari pelaksanaan disiplin kerja dan peningkatan hasil kerja, tetap tidak ada perubahan bahkan Tunjangan tersebut dianggap sebagai pendapatan tambahan lebih.

Dari pantauan awal, penulis dapatkan pelaksanaan disiplin dilingkungan Balitbangda Provinsi Jambi sangatlah kurang sekali, hal ini terutama terlihat ketika pimpinan tidak hadir, peraturan terhadap Pelaksanaan Apel Pagi maupun pulang kerja, para pegawai selalu tidak sesuai dengan jumlah yang ada, hanya segelintir yang selalu mengikuti pelaksanaannya, namun tindakan atau konsekwensi terhadap pelanggaran itu hanya sebatas teguran sepintas tanpa ada tindak lanjut.

Siapakah yang salah dalam hal ini? Peraturankah? Pemimpin-nyakah atau mungkin memang motivasi dan kinerja pegawainya yang tidak baik, karena dari wawancara awal penulis terhadap

beberapa pegawai Balitbangda Provinsi Jambi, banyak yang sudah mendengar tentang peraturan disiplin pegawai yakni PP 53 tahun 2010 akan tetapi tidak pernah membaca atau mengetahui apakah isi yang dikandungnya bahkan ada yang tidak mengetahui tentang Peraturan disiplin itu sama sekali. Sehingga banyak Pegawai yang menjalankan aktivitasnya hanya berdasarkan “adat kebiasaan” yang telah dilaksanakan selama ini.

Rumusan Masalah

Manusia sebagai pelaku merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada unsur individu sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. oleh karena itu perlu adanya suatu pembinaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai dengan harapan. Pembinaan dapat dilakukan melalui berbagai macam cara salah satunya adalah evaluasi dari hasil kerja /kinerja yang telah diberikan dan disepakati pada awalnya sebelum organisasi itu terbentuk.

Untuk mengevaluasi kinerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator seperti menurut Timple dalam Mangkunegara² yang mengatakan bahwa baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu : Faktor

Internal, yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan latar belakang maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh eksternal dan internal pegawai Balitbangda Provinsi Jambi dalam menjalankan aktivitasnya mencapai prestasi kerja membantu instansi dalam rangka mewujudkan Jambi Emas 2015.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai *supporting research* yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai balitbangda provinsi jambi dengan melihat kondisi eksternal dan internal pegawai membantu instansi dalam rangka mewujudkan jambi emas 2015.

METODE PENULISAN

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Balitbangda Provinsi Jambi. Dengan ruang lingkup penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Jambi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner yang diisi responden.

Selanjutnya data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literatur, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal dan dokumen-dokumen yang ada di Balitbangda Provinsi Jambi.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden untuk data primer, sedang

wawancara sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun metode yang digunakan secara rinci sebagai berikut :

- a. Kuesioner, digunakan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden. Metode ini digunakan untuk menggali data primer.
- b. Wawancara, dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden yang dipilih untuk memperjelas jawaban yang akan digunakan melalui kuesioner.

Metode Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup menggunakan model skala Likert dengan interval 1 sampai 5.

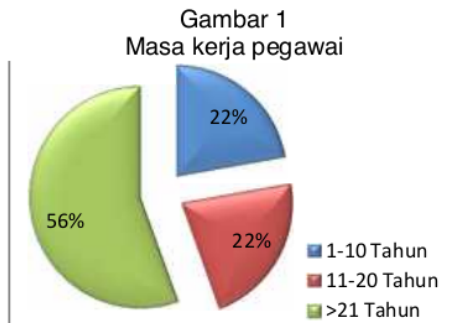
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum

Balitbangda Provinsi Jambi yang telah berdiri semenjak 14 tahun yang lalu telah banyak menghasilkan produk-produk penelitian serta pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan

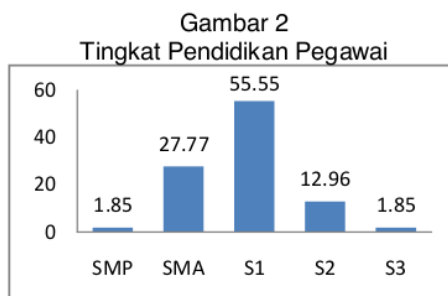
dasar penentuan kebijakan oleh kepala daerah.

Semenjak didirikannya juga kepegawaian dilingkungan balitbangda diisi oleh para pegawai yang memiliki masa kerja serta pengalaman yang tinggi, perhatikan gambar 1 berikut:



Dari gambar 1 diatas dapat dijabarkan bahwa masa kerja pegawai antara 1-10 tahun dan 11-20 tahun berjumlah rata-rata (22%) sementara pegawai yang masa kerjanya diatas 21 tahun (56%), jika diperhatikan, kebanyakan pegawai mempunya masa kerja tinggi, yang artinya pegawai yang bersangkutan telah memiliki pengalaman yang luas dilingkungan kerjanya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya perhatikan gambar tingkatan pendidikan pegawai berikut:



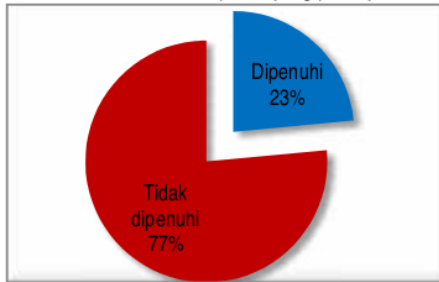
Dilihat dari tingkat pendidikan pegawai, 55,5% pegawai berpendidikan Strata satu, 12.96% berpendidikan Strata dua, dan hanya 1,86% atau 1 orang yang berpendidikan SMP. Artinya tingkat pendidikan pegawai dilingkungan Balitbangda Provinsi Jambi sudah berada pada posisi yang strategis, dan secara otomatis pola pikir pegawai sudah tinggi untuk menganalisis tupoksinya dalam menjalankan tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Eksternal terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Jambi

Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, menurut Timple dalam Mangkunegara (2006) yang mengatakan bahwa baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu : Faktor Internal, dan Faktor Eksternal. Faktor Eksternal merupakan factor yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap faktor eksternal yang difokuskan pada faktor fasilitas penunjang pekerjaan dan pengaruh pimpinan, didapatkan hasil seperti dijelaskan pada gambar 3 berikut:

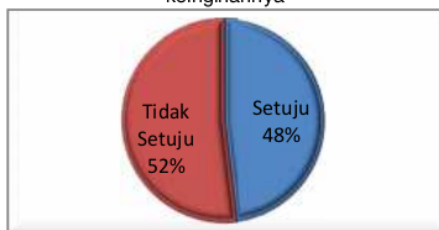
Gambar 3
 Kebutuhan fasilitas penunjang pekerjaan



Gambar 1 diatas memperlihatkan bahwa 77% responden merasa kebutuhannya terhadap fasilitas penunjang pekerjaan tidak terpenuhi, fasilitas penunjang ini seperti kompuer yang hanya tersedia 2 perbidang sementara staff didalam bidang mencapai 6-7 orang. Sementara kebutuhan akan hal tersebut bagi lembaga penelitian sangat mutlak harus ada.

Selanjutnya peneliti juga mencoba melihat tindakan pimpinan dalam menjalankan kegiatan, perhatikan gambar 2 berikut:

Gambar 4
 Pimpinan mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya



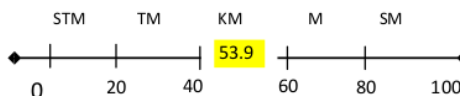
Dari gambar diatas terlihat bahwa 29,4% responden menyatakan tidak setuju bahwa pimpinanya mengatur

bawahan sesuai dengan keinginnya, hanya 2,9% responden yang menyatakan bahwa pimpinan mengatur bawahan sesuai keinginannya.

Penyataan ini menarik karena dari sekian banyak responden yang menganggap pimpinan tidak menyalah gunakan wewenang atau bertindak semena-mena, ada sebagian orang yang merasa bahwa pimpinan berbuat semena-mena.

Dari pernyataan diatas kemudian peneliti mengambil kembali sampel secara acak sebanyak 10 orang dari 55 responden untuk diwawancarai, hasil yang didapat bahwa, pernyataan tersebut timbul dikarenakan beberapa hal yang disadari atau tidak pimpinan telah bersikap tidak adil kepada sebagian orang dengan kata lain ada perlakuan "pilih kasih" terhadap bawahan.

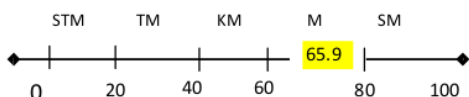
Secara umum pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja pegawai balitbangda provinsi Jambi dari hasil jawaban terhadap kuisisioner didapatkan angka terendah 36,6% dan tertinggi 75,6% setelah dirata-rata dari 12 butir pertanyaan pada kuisisioner maka didapatkan angka 53,9%. Yang artinya pengaruh eksternal tidak terlalu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Jambi.



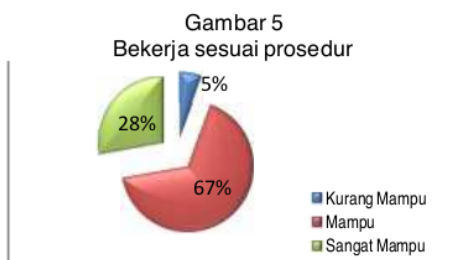
Pengaruh Internal terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Jambi

Pengaruh internal merupakan pengaruh yang datang dari dalam diri individu pegawai, faktor ini **terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya, kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras, dan motivasi seseorang dalam bekerja.**

Dalam penelitian ini faktor internal di fokuskan pada motivasi pegawai dalam bekerja. Dari hasil kuisisioner yang disebarkan melalui 24 item pertanyaan dengan rentang skor mulai dari 0-100, dengan kategori 0-20% sangat tidak mempengaruhi, 21-40% tidak mempengaruhi, 41-60% tidak terlalu mempengaruhi (sedang), 61-80% mempengaruhi dan 80% keatas sangat mempengaruhi. Didapatkan angka terendah 42,22% dan angka tertinggi 90%, setelah dirata-rata maka didapatkan hasil 65,91%. Artinya faktor internal berada pada rentang mempengaruhi, yang artinya peningkatan kinerja pegawai dilihat dari sisi internal/ motivasi terhadap kerja berpengaruh sekali.



Untuk lebih jelas per item jawaban responden perhatikan gambar 5-7 berikut:



Dari gambar 5 diatas, 67,5% pegawai mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi, prosedur tersebut dapat berupa disiplin kerja, bekerja dengan hasil yang maksimal, akan tetapi ada 5% atau 3 orang pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, jumlah ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan yang jika dilihat pada bagian sebelumnya ada 1,85% yang memiliki pendidikan minimal (SMP) serta masa kerja pegawai yang masih minim dibawah 10 tahun, hingga diindikasikan belum terlalu memahami tupoksinya dalam bekerja. Perhatikan juga gambar 6 berikut mengenai motivasi dalam bekerja:



Gambar 6 diatas menjelaskan bahwa 94% responden menjawab bekerja bukan karena faktor jabatan atau pangkat yang melekat, namun karena adanya semangat yang datang atau timbul dari dalam diri priadinya masing-masing.

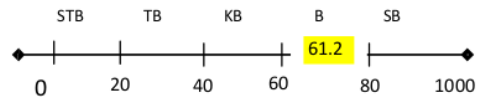
Namun ada 6% responden yang mengatakan bahwa motivasinya dalam bekerja untuk mendapatkan kenaikan pangkat, jika dianalisis secara mendalam hal ini diwajarkan karena jika melihat dari Teori kebutuhan yang diungkapkan oleh Mc Clelland, dimana teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yang salah satunya adalah kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) yakni dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, serta mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil². Salah satu ukuran keberhasilan di sebagian masyarakat ditandai dengan kenaikan pangkat dalam bekerja. Perhatikan juga gambar 7 berikut:



Dari gambar 7 diatas 87% pegawai mengatakan bahwa mereka bekerja bukan karena takut terhadap sanksi dari pimpinan, hanya 13% pegawai yang mengatakan kerja karena takut terhadap sanksi yang diberikan oleh pimpinan.

Dari hasil penelitian diatas terhadap faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan balitbangda provinsi jambi setelah dirata-rata terhadap jumlah

jawaban pada variable internal dan eksternal melalui penskoran didapatkan angka 61,2% yang artinya secara keseluruhan kinerja pegawai dilingkungan Balitbangda Provinsi Jambi berada pada posisi baik.



Jika dianalisis secara umum bahwa kondisi kinerja pegawai dilingkungan Balitbangda Provinsi Jambi dengan kategori baik bisa *mensupport* Kepala Daerah dalam mewujudkan visi misi Jambi Emas tahun 2015.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dilihat dari faktor eksternal hanya 53,9% mempengaruhi kinerja pegawai, sementara faktor internal 65,9%, setelah dirata-rata ddisposisikan kinerja Pegawai Balitbangda Provinsi Jambi pada angka 61,2% yang artinya secara keseluruhan kinerja pegawai dilingkungan Balitbangda Provinsi Jambi berada pada posisi baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Lembaga Administrasi Negara 2010. Kelembagaan Sumber Daya Manusia di akses melalui <http://www.deptan.go.id/ditjentan/admin/pdf>

2. ³ Mangkunegara, A. Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
3. ³ Robbins, Stephen.P. 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih bahasa: Hadyana. Preinhalindo, Jakarta.

SYEKH 7

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

9%

2

antoniawdy.wordpress.com

Internet Source

3%

3

www.scribd.com

Internet Source

3%

4

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

1%

5

fr.scribd.com

Internet Source

1%

6

vdocuments.site

Internet Source

1%

7

alhaq-cell.blogspot.com

Internet Source

1%

8

media.neliti.com

Internet Source

1%

9

vdokumen.com

Internet Source

1%

10	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
11	alon-alonwatonkelakon.blogspot.com Internet Source	1%
12	pt.scribd.com Internet Source	1%
13	Submitted to iGroup Student Paper	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On