PENGENDALIAN DIRI DAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (DP3APM) BANDUNG

Deni Saputra [1] . Deden A Wahab Sya'roni [2]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Jalan Dipatiukur No.112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
E-*mail* : denisaputra.mn2@gmail.com[1] wahabs_den@yahoo.com[2]

ABSTRAK

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, diantaranya dua variabel bebas/independen yaitu pengendalian diri dan kemampuan kerja pegawai dan satu variabel terikat/dependent yaitu kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengendalian diri, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Bandung serta bermaksud untuk mengetahui hubungan pengendalian diri dengan kemampuan kerja pegawai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Bandung baik secara simultan maupun parsial.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukan gambaran pengendalian diri dan kemampuan kerja pegawai berada dalam kategori baik serta kinerja pegawai pun berada pada posisi baik pula. Selain itu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengendalian diri terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh secara simultan pengendalian diri dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study consists of 3 variabels, including two independent / independent variabels, namely locus of control and work abilty inpact and one dependent / dependent variabel, namely employee performance .

This research aims to determine locus of control, work ability inpact and employee performance at the Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Bandung and intends to find out the relationship of locus of control with employee work ability to affect employee performance at the Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Bandung both simultaneously and partially .

The research method used in this research is descriptive and verification research method using multiple linear regression analysis .

The results of the study show that the picture of locus of control and work ability of employees is in a good category and the performance of employees is also in a good position . In addition there is a significant effect partially on locus of control on employee performance and employee work ability on employee performance, as well as the simultaneous influence of locus of control and employee work ability on employee performance .

Keywords: *Locus of Control, Employee Work Ability and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan terpenting bagi perusahaan atau organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam suatu organisasi. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang handal dan professional, tentunya perlu adanya system manajemen dan motivasi terhadap SDM yang baik. Melihat kemajuan jaman yang

membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini . (Ardana dkk, 2013)

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Handiko, 2011) . Oleh karena itu pemeliharaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayagunaan sumber daya manusia karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, selaku penentu berwujudnya tujuan organisasi (Verlita, 2011) .

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal yang mendukung penuh atas kemajuan atau pencapaian tujuan dari perusahaan salah satunya yaitu kinerja dari perusahaan tersebut. Sedangkan untuk melihat kinerja dalam perusahaan dapat melalui kinerja dari pegawai yang ada pada perusahaan tersebut. Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para tenaga kerja maka ada beberapa hal yang yang harus diperhatikan yaitu pengendalian diri dan kemampuan kerja dari para pegawai (Hebbi Endra Sapvitri, 2015) .

Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya (Bernadin dalam Ayudiati, 2010) . Menurut Dessler (2005): “kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandinagn antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Salah satu faktor untuk mengoptimalkan kinerja yang baik yaitu pengendalian diri (locus of control)”.

Locus of control dan motivasi menjadi faktor penentu kinerja individu selain varibel kemampuan pribadi lainnya. Pusat kendali atau locus of control merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan self esteem, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja . Pusat kendali menjadi penting karena kotrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Locus of control terdiri dari internal locus of control dan eksternal locus of control. Julianto (2002) menyatakan bahwa : “internal locus of control merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak peduli lingkungan akan mendukung atau tidak mendukung”.

Mantis dan Roesleer (2010) menyatakan bahwa : “internal locus of control merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan eksternal locus of control, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya. Selain pengendalian diri, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan kerja pegawai”.

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan . Moenir, (2002:86) mendefinisikan : “kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal”. Simpulan yang dapat di ambil dari beberapa pendapat ahli diatas adalah, kemampuan merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu

pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental .

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat senantiasa bermuara kepada ketercapaian kesetaraan dan keadilan gender, Perlindungan Anak, Pemenuhan Hak Lansia dan Pemberdayaan Masyarakat dalam kehidupan keluarga, masyarakat, berbangsa dan bernegara sesuai dengan visi Pemerintah Kota Bandung Tahun 2013-2018 .

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat dikaitkan dengan berbagai kebutuhan masyarakat dalam pembangunan khususnya lingkup pemberdayaan masyarakat, agar memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pembangunan di bidang pemberdayaan masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengendalian Diri, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai di DP3APM Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh Pengendalian Diri terhadap kinerja Pegawai di DP3APM Bandung
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung
4. Seberapa besar pengaruh pengendalian diri dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan mengungkap menegenai Pengendalian Diri, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai serta menganalisis pengaruh Pengendalian Diri dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai .

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengendalian Diri, Kemampuan Kerja pegawai dan Kinerja Pegawai di DP3APM Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Diri terhadap Kinerja pegawai di DP3APM Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di DP3APM
4. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian diri dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian .

b. Bagi peneliti lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain adalah dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti bahas .

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Perushaan

Kegunaan praktis ini bagi perushaan adalah memudahkan untuk mengetahui Pengendalian Diri pada pegawai dan untuk menerapkan kemampuan kerja kepada pegawai guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai .

b. Bagi Pegawai

Kegunaan paraktis ini bagi pegawai adalah untuk memberikan konstribusi yang berharga bagi penyempurnaan Pengendalian Diri, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menguntungkan pegawai .

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengendalian Diri

Goleman (2001) mengatakan : “Pengendalian diri merupakan sikap hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan dan kebijakan yang terkendali, dan tujuannya adalah untuk keseimbangan emosi, bukan menekan emosi, karena setiap perasaan mempunyai nilai dan makna”. Goleman (2003) dalam Filia (2010:11), “Pengendalian diri memberikan tekanan pada mengelola kondisi, implus dan sumber daya diri sendiri,

seperti kendali sifat, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptabilitas dan inovasi". Frucot dan Shearon (1991): membagi *pengendalian diri* menjadi dua jenis, yaitu *external* dan *internal*. *External pengendalian diri* adalah individu meyakini bahwa peristiwa-peristiwa dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, peluang atau kekuatan lain. Sedangkan *internal pengendalian diri* adalah individu meyakini bahwa mereka mempunyai beberapa pengendalian sendiri pada peristiwa yang terjadi .

Konsep *internal pengendalian diri* dan *external pengendalian diri* secara lebih rinci dikemukan oleh Lee (1990) yang dikutip oleh Junianto (2002) dalam Mattola (2011) dan dalam rosmala (2014). "*Internal pengendalian diri* diartikan sebagai keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung". Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi dan tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya . Individu yang memiliki *external pengendalian diri* cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit . Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya . Individu ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan, ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan .

2.1.2 Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2007) yang dikutip Saka (2014) : "kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman". Robbins (2003) menyebutkan bahwa: "kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan".

Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al,* (2013) "Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya".

Menurut Winardi (2007),yang dikutip Nurul (2014), "kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisikal". Menurut Siswanto & Sucipto, (2008) "Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan".

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Veithzal & Ella, 2009), yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu . Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu . Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu .

Menurut Mangkunegara (2008) : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Suyadi (1999): "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Darsell (1992) dalam Mattola (2011) menyataka, "kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan".

2.2 Kerangka Pemikiran

Sekarang dalam (Sugiyono, 2013: 91) mengemukakan bahwa : "kerangka berpikir merupakan model konsep-tual tentang bagaimana teori berhu-bungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting". Dapat diartikan bahwa ke-rangka pemikiran merupakan kon-sep dasar untuk membuat sebuah penelitian. Sehingga, penulis mem-buat

kerangka penelitian terlebih dahulu sebelum mengulas materi lebih mendalam.

2.3 Hipotesis

H1: Pengendalian Diri pegawai cukup, kemampuan kerja cukup meningkat, dan Kinerja pegawai sudah memenuhi standar

H2: Pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

H3: Kemampuan kerja pegawai bepengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

H4: Pengendalian diri dan kemampuan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja pegawai

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian menurut Suharsmi Arikunto (2006:29) objek penelitian adala h :

"Sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian". Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda .

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu . Adapun objek penelitian yang penulis teliti adalah Pengendalian Diri dan Kemampuan Kerja pegawai Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Di DP3APM Bandung yang beralamat di Jl. Seram No . 2, Citarum, Kota Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2) menjelaskan bahwa: "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Sedangkan pengertian Menurut I Made Wirartha (2006:68) metode penelitian adalah sebagai berikut : "Suatu cabang ilmu pengetahuan yang membicarakan atau mempersoalkan cara-cara melaksanakan penelitian (yaitu meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis sampai menyusun laporannya) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah."

Metode verifikatif menurut Mashuri dalam Umi Narimawati (2010:29) menyatakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian verifikatif dengan pendekatan kuantitatif .

Metode verifikatif menurut Umi Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa:

"Metode penelitian Verifikatif adalah pengujian hipotesis melalui alat analisis statistik". Metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2005:21) menyatakan bahwa: "Penelitian Verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y". Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak . Metode verifikatif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah nomor 2, 3, dan 4 yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengendalian Diri terhadap kinerja Pegawai di DP3APM Bandung; bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja Pegawai di DP3APM Bandung; dan bagaimana pengaruh Pengendalian Diri dan Kemampuan Kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung .

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Umi Narimawati (2008) adalah sebagai berikut: "Desain Penelitian adalah Suatu Rencana Struktur, dan Strategi untuk menjawab permasalahan, yang mengoptimasi validitas".

Adapun langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30), sebagai berikut :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dan fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian;
2. Mengidentifikasi permasalahan yan g terjadi;
3. Menetapkan rumusan masalah;
4. Menetapkan tujuan penelitian;

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori;
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data.
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang Pengendalian Diri dan Kemampuan Kerja pada Kinerja Pegawai di DP3APM Bandung dan apakah Pengendalian Diri dan Kemampuan Kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu digunakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang Pengendalian Diri dan Kemampuan Kerja pada Kinerja Pegawai di DP3APM Bandung .

Dari uraian di atas tersebut maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan rancangan utama penelitian yang menyatakan metode-metode dan prosedur-prosedur yang digunakan oleh penulis dalam pemilihan, pengumpulan, dan analisis data .

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas (independent) yang memiliki hubungan dengan satu variabel terikat (dependent) .

3.2.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2009:39) menyatakan, pengertian variabel adalah "Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Pengendalian Diri dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di DP3APM Bandung, maka variabel-variabel yang terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen X1 dan X2

Variebel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengendalian Diri (X1) dan Kemampuan Kerja (X2)

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja .

Agar dapat memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya maka variabel dan sub-variabel dalam penelitian ini akan didefinisikan secara rinci untuk kemudian dijabarkan ke dalam masing-masing indikator serta skala pengukurannya .

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam Sumber data yang digunakankan untuk penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sekunder . Menurut Sugiyono (2010:137) sumber data terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data . Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dengan wawancara ataupun dengan cara membagikan kuisioner terhadap pegawai yang berhubungan tentang Pengendalian Diri dan Kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada DP3APM Bandung .

2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti .

Dengan menggunakan data sekunder, peneliti bermaksud untuk mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah sebelumnya oleh peneliti lain, yang dimana informasi tersebut berkaitan dengan kepemimpinan strategik dan Keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai .

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Bisnis (2010:80) mengungkapkan "pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".

Berdasarkan pengertian diatas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian .

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian . Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

A. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan sebagai usaha guna memperoleh data yang bersifat teori sebagai pembanding dengan data yang diperoleh . Teknik inidilakukan baik secara *library research* maupun *internet research* untuk menambah wawasan dan informasi tentang masalah yang dikaji dengan maksud memperoleh data-data pendukung yang berfungsi sebagai referensi-referensi yang berkaitan dengan penelitian ini . Dalam hal ini, peneliti menggunakan buku yang berkaitan dengan sumber daya manusia, metodologi penelitian dan peneliti juga menggunakan media internet sebagai penelusuran informasi mengenai teori maupun data-data penelitian yang dilakukan .

B. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan cara untuk memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan ini dapat dilakukan dengan cara :

1. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh data untuk tujuan penelitian dengan melakukan tanya jawab (berupa kuesioner) dengan pihak-pihak terkait seperti karyawan perusahaan yang bersangkutan sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi. Adapun informasi tersebut berkaitan dengan Pengendalian diri dan Kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian di jawab. Adapun kuisioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dengan Pengendalian diri dan Kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung, yang menjadi responden disini adalah pegawai DP3APM Bandung.

3. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, diadakan pengamatan di lingkungan DP3APM Bandung.

3.2.5 Rancangan Analisis

Menurut Narimawati umi (2010:41), rancangan analisis dapat didefinisikan sebagai berikut :

"Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti".

Analisis Deskriftif (Kualitatif)

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh DP3APM Bandung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data . Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing masing variabel penelitian . Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat.Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab . Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh Pegawai, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban .
b. Dihitung total skor setiap variabel/ subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua karyawan .
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor .
d. Untuk mendeskripsikan jawaban karyawan, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik .
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \text{X } 100\%$$

(Sumber: Umi Narimawati, 2010:45)

"Skor aktual adalah jawaban seluruh pegawai atas kuesioner yang telah diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi".

Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif . Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisa data diperlukan data internal, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui metode :Methode Succesive Interval" (Hays, 1969:39) dan selanjutnya dianalisis regresi korelasi serta determinasi .

3.2.6 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah Pengendalian Diri dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja Pegawai di DP3APM Bandung . Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi .

1. Pengujian Secara Parsial

Untuk pengujian secara parsial, digunaka n rumus uji-t, dimana ini dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun rumusnya sebagai berikut:

a. Rumus uji-t

$$t_{hitung}(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefesien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

a. Hipotesis
   H_4 ,β = 0, Tidak terdapat pengaruh Pengendalian Diri terhadap Kinerja Pegawai pada DP3APM Bandung .
   H_{44}, β ≠ 0, Terdapat pengaruh antara Pengendalian Diri terhadap Kinerja Pegawai pada DP3APM Bandung .
   H_5, β = 0, Tidak terdapat pengaruh antara Kemampuan Kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada DP3APM Bandung
   H_{55} ,β≠0, Terdapat pengaruh antara Kemampuan Kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada DP3APM Bandung .
b. Kriteria Pengujian
   H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} (α = 0,05)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai pengendalian diri, kemampuan kerja dan kinerja pegawai . Untuk melihat melihat

jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase yang diperoleh dari hasil perbandingan antara skor aktual dan ideal yang diperoleh . Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum .

4.1.2 Hasil Analisis Verifikatif

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian diri dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dui DP3APM Bandung . Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik .

4.1.2.1Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untk menganalisa beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) bersama-sama .

4.1.2.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang *BLUE* (*Best Linier Unbiased Estimated) .* Pengujian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi .

4.1.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial pengendalian diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung .

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung .

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung .

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung .

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengendalian diri, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai di DP3APM Bandung dinilai cukup baik .
2. Secara parsial, pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung . Secara garis besar dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan pengendalian diri memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja pegawai . Ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik pengendalian diri dari pegawai akan membuat kinerja meningkat .
3. Secara parsial, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung . Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik kemampuan kerja pegawai akan membuat kinerja pegawai meningkat .
4. Pengendalian diri dan kemampuan kerja secara signifikan cukup menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di DP3APM Bandung . Namun pengendalian diri memberikan pengaruh yang cukup kecil terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan kemampuan kerja yang memberikan

pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai".

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengendalian diri dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di DP3APM Bandung, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai di DP3APM Bandung sebaiknya lebih memperhatikan lagi inisiatif yang tinggi dan lebih memperhatikan pengendalian diri agar pengendalian diri dapat dikendalikan secara baik . Bagi instansi disarankan mengadakan lebih banyak pelatihan dan seminar bagi para pegawai guna meningkatkan pengendalian diri setiap pegawai di DP3APM Bandung untuk mencapai optimalnya pengendalian diri dari para pegawai .
2. Instansi diharapkan memberikan pelatihan kemampuan kerja pegawai untuk mempertahankan kemampuan kerja pegawai yang sudah terbilang baik agar lebih meningkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap individu yang ada di DP3APM Bandung sesuai standar instansi .
3. Instansi perlu lebih memperhatikan kinerja pegawai karena dilihat dari pengendalian diri yang memberikan kotribusi lebih kecil terhadap kinerja pegawai maka instansi baiknya meningkatkan pengendalian diri dan juga mempertahankan kemampuan kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan baiknya lebih di tingkatkan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan sesuai standar Instansi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012.Evaluasi Kinerja SDM cetakan keenam.Bandung: Refika Aditama

Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya.Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

Bernardin, H.John and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill

Siswanto & Agus Sucipto. 2008. Teori &Perilaku Organisasi. Cet.1. Malang: UIN Malang Press (Anggota IKAPI).

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-15 Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-25 Bandung: Alfabeta

Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media. Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media

Umi Narimawati dkk. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah: Paduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis