

**PENGARUH SASARAN JELAS DAN TERUKUR, INSENTIF, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGUKURAN KINERJA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEMERINTAHAN**

(Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Magelang)



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Syilvia Nur Safitri

Nomor Mahasiswa: 17312410

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH SASARAN JELAS DAN TERUKUR, INSENTIF, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGUKURAN KINERJA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEMERINTAHAN**

(Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat
Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia (UII)

Oleh:

Nama: Syilvia Nur Safitri

No. Mahasiswa: 17312410

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 25 Agustus 2021

Penulis



(Syilvia Nur Safitri)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH SASARAN JELAS DAN TERUKUR, INSENTIF, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGUKURAN KINERJA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEMERINTAHAN
(Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Syilvia Nur Safitri

No. Mahasiswa: 17312410

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 10 September 2021

Dosen Pembimbing,



(Johan Arifin, SE, M.Si., Ph.D., CFrA)

BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Sasaran Jelas Dan Terukur, Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Magelang)

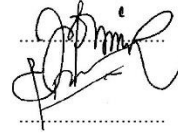
Disusun oleh : SYILVIA NUR SAFITRI

Nomor Mahasiswa : 17312410

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Kamis, 07 Oktober 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Johan Arifin, M.Si., Ph.D., CFra.

Penguji : Erna Hidayah, Dra., M.Si., Ak., CA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

HALAMAN MOTTO

“Dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q. S. Al-Anfaal ayat 46)

“Kecantikan yang abadi terletak pada keelokan adab dan ketinggian ilmu seseorang. Bukan terletak pada wajah dan pakaiannya. ”



(Buya Hamka)

“Jadilah Seperti Karang di Lautan yang Tetap Kokoh Diterjang Ombak,
Walaupun Demikian Air Laut Tetap Masuk ke dalam Pori-Porinya. ”

(No Name)

“Jadilah kuat tapi tidak menyakiti. Jadilah baik, tapi tidak lemah. Jadilah berani,
tapi tidak menakuti. Jadilah rendah hati, tapi tidak rendahan. Tetap bangga, tapi
tidak sombong. ”

(No Name)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan karya tulis ini untuk:

Papaku dan Mamaku tercinta:

Mochamad Rijadi dan Sri Utari S. Pd, M. M

Terimakasih, terimakasih saya ucapkan kepada kedua orangtua saya, Papa dan Mama, yang telah memberikan kasih sayang dan kebaikan secara tulus dan ikhlas kepada saya yang hingga saat ini belum bisa penulis balas kebaikan tersebut satu persatu. Terimakasih, Pa, Mah, atas semua doa, dan dukungan, pemberian semangat, serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini

Adikku tersayang:

Antaressa Swesty Kirana, Lionadya Raya Catra Derexx, Bima Sakti

Angkasa Derexx

Terimakasih banyak atas segala doa, dan dukungan yang diberikan dari adik-adik saya kepada saya selama ini. Teruntuk Essa, terimakasih telah mengajarkan saya tentang apa itu arti dari kesabaran dan kepedulian, sehingga saya bisa seperti saat ini. Terimakasih Essa yang sudah selalu sabar menghadapi kakakmu ini. Doa terbaik selalu dipanjatkan teruntuk kita semua. Semoga kita semua selalu memperoleh kesuksesan di dunia maupun akhirat kelak. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirrabill'amin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat diberi kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Sasaran Jelas Dan Terukur, Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Magelang)”**. Skripsi ini diajukan bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat tugas akhir dalam menyelesaikan program sarjana Strata-1 (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari selama menempuh pendidikan Sarjana hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik, penulis selalu menerima dukungan, doa, bantuan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam segala urusan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

2. Orang tua yang penulis cintai dan sayangi, Bapak Mochamad Rijadi, dan Ibu Sri Utari S. Pd, M. M, yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, serta motivasi kepada penulis sejak kecil hingga saat ini. Terima kasih Pa, Mah telah berusaha untuk membahagiakan penulis dan mengajarkan berbagai hal kepada penulis hingga menjadikan penulis seperti ini.
3. Kakak penulis, Agam Fatwa Ghozali yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik dan lancar.
4. Adik penulis yang sayangi, Antaressa Swesty Kirana, Lionadya Raya Catra Derexx dan Bima Sakti Angkasa Derexx yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Kakek yang penulis sayangi dan cintai, Alm. Bachrun yang selalu menjadi penyemangat penulis saat berada di titik jenuh dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, sehingga memotivasi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Seluruh keluarga besar saya yang selalu memberi dukungan, semangat dan do'a
7. Bapak Johan Arifin S. E. , M. Si. , Ph. D. , selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, serta meluangkan waktu, pemikiran, dan tenaganya dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.

8. Bapak Fathul Wahid, S. T. , M. Sc. , Ph. D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
9. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S. E. , M. Si selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
10. Bapak Mahmudi, S. E. , M. Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
11. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu, pengalaman, bantuan, dan dukungan kepada penulis selama menuntut ilmu di Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
12. Sahabat saya, Dinda Dwi Insani yang selalu memberikan semangat, dorongan, dukungan, selalu ada dalam setiap suka dan duka serta selalu ingin melakukan yang terbaik untuk penulis.
13. Terima kasih kepada Ummu Hanif Khairiyah yang telah menemani dan memberi semangat penulis dalam proses pengerjaan skripsi dari awal hingga akhir penelitian sehingga penelitian berjalan lancar dan penuh keceriaan. Terimakasih untuk selalu memberikan doa, dukungan, dan bantuan kepada penulis selama penulis masuk kuliah sampai sekarang.
14. Teman-teman kuliah sekaligus tim yang selalu ada menemani masa-masa kuliah yang selalu ada dalam setiap suka dan duka serta selalu mengajak diskusi serta belajar setiap mau UTS dan UAS. (Firda, Icha, Labibah, Nia, Aji, Dhita)

15. Teman-teman Akuntansi 2017 yang menjadi teman seperjuangan selama masa perkuliahan penulis di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas segala kekompakan dan kebersamaan selama kuliah.
16. Serta pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini, di mana tidak dapat disebutkan satu persatu.
17. *Last but not least, i wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Semoga Allah Subhanahu Wata'ala memberikan balasan atas apa yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima sebagai tambahan dan kemajuan ilmu pengetahuan. Akhir kata, penulis berharap semoga karya sederhana ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Yogyakarta, 08 Juli 2021

Penulis

Syilvia Nur Safitri

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA	iv
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Agensi	9
2.1.2 Goal Setting Theory	10
2.1.3 Kinerja Organisasi Pemerintahan	13
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Hipotesis Penelitian	27
2.3.1 Pengaruh sasaran yang jelas dan terukur terhadap kinerja organisasi pemerintahan	27
2.3.2 Pengaruh insentif terhadap kinerja organisasi pemerintahan	28
2.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pemerintahan	30
2.3.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintahan	31

2.3.5	Pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pemerintahan	33
2.4	Kerangka Pemikiran	34
BAB III		36
METODOLOGI PENELITIAN		36
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.2	Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	36
3.3	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian	37
3.3.1	Variabel Dependen	37
3.3.2	Variabel Independen	38
3.3.2.1	Sasaran Yang Jelas dan Terukur	38
3.3.2.2	Insentif	40
3.3.2.3	Motivasi Kerja	41
3.3.2.4	Budaya Organisasi	42
3.3.2.5	Pengukuran Kinerja	44
3.4	Metode Analisis Data	45
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	46
3.4.2	Uji Kualitas Data	46
3.4.2.1	Uji Validitas	46
3.4.2.2	Uji Reliabilitas	46
3.4.3	Uji Asumsi Klasik	47
3.4.3.1	Uji Normalitas	47
3.4.3.2	Uji Multikolinearitas	48
3.4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	47
3.4.4	Analisis Linear Berganda	48
3.4.4.1	Uji T	49
3.4.4.2	Koefisien Determinasi (R^2)	49
BAB IV		50
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Deskripsi Sampel Penelitian	50
4.2	Karakteristik dan Klasifikasi Responden	52
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	55
4.4	Uji Kualitas Data	58

4.4.1	Uji Validitas	58
4.4.2	Uji Reliabilitas	60
4.5	Uji Asumsi Klasik	61
4.5.1	Uji Normalitas	61
4.5.2	Uji Multikolinearitas	62
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	63
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.6.1	Uji T	65
4.6.2	Koefisien Determinasi	67
4.7	Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	67
4.7.1	Pengaruh Sasaran Yang Jelas Dan Terukur Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan	67
4.7.2	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan	69
4.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan	70
4.7.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan	72
4.7.5	Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan	73
BAB V		76
PENUTUP		76
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	77
5.3	Implikasi Penelitian	77
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN		82

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Item Pertanyaan Variabel Organisasi	38
Tabel 3. 2 Item Pertanyaan Variabel Sasaran yang Jelas dan Terukur	39
Tabel 3. 3 Item Pertanyaan Variabel Insentif	40
Tabel 3. 4 Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja	41
Tabel 3. 5 Item Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi	43
Tabel 3. 6 Item Pertanyaan Variabel Pengukuran Kinerja	45
Tabel 4. 1 Populasi SKPD Kabupaten Magelang	51
Tabel 4. 2 Hasil Pengumpulan Data	52
Tabel 4. 3 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 4 Klasifikasi Berdasarkan Umur	53
Tabel 4. 5 Klasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4. 6 Klasifikasi Berdasarkan Pengalaman Bekerja di SKPD	55
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif	55
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas	58
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas	60
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Normalitas	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

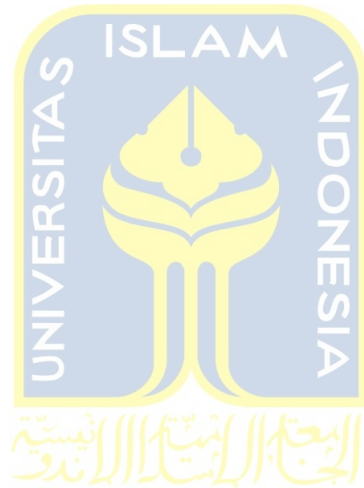
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

34



DAFTAR LAMPIRAN

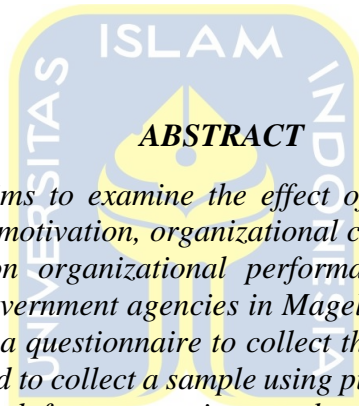
LAMPIRAN 1 Surat Izin Penelitian	81
LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian	82
LAMPIRAN 3 Tabulasi Data Sampel Variabel	95
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif	113
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Kualitas Data	114



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh sasaran jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi, khususnya organisasi pemerintahan. SKPD yang ada di Kabupaten Magelang, Jawa Tengah yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data, dan diperoleh 100 orang sebagai responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Menggunakan bantuan software SPSS sebagai alat bantu dalam menganalisis data. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa sasaran jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi di pemerintahan.

Kata kunci: sasaran jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengukuran kinerja, kinerja organisasi, kinerja pemerintahan



ABSTRACT

This research paper aims to examine the effect of clear and measurable goal, incentive, performance motivation, organizational culture and use of performance measurement system on organizational performance, particularly government organizations. Local government agencies in Magelang Regency, Central Java as research objects Using a questionnaire to collect the data and was obtained, 100 respondents. The method to collect a sample using purposive sampling and analyze it through SPSS. The result from regression test shows that there is an effect of clear and measurable goal, incentive, performance motivation, organizational culture and use of performance measurement system on the improvement of government's performance.

Keywords: *clear and measurable goal, incentive, performance motivation, organizational culture and use of performance measurement system, organizational performance, government performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lahirnya otonomi mengarah pada pergeseran sistem pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Dalam era otonomi daerah, wewenang dan tanggung jawab diberikan untuk mengelola sumber-sumber keuangan guna menjamin kemakmuran rakyatnya. Ada beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah adalah: pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, kedua meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat, ketiga memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah (Azlina & Amelia, 2015).

Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan keinginan banyak orang. Sistem Akuntabilitas diyakini dapat mengubah kondisi pemerintahan yang tidak dapat memberikan pelayanan publik secara baik dan korup menuju suatu tatanan pemerintahan yang demokratis. Penyelenggaraan pemerintahan yang bertanggung jawab akan mendapat dukungan publik. Publik sangat percaya pada isi organisasi, rencana, dan implementasi dari rencana berorientasi publik. Dari segi penyelenggara, sistem akuntabilitas mencerminkan komitmen pemerintah untuk melayani masyarakat (Riantiarno & Azlina, 2011).

Untuk meningkatkan citra instansi pemerintah dan mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*), maka diperlukan adanya penyatuan arah dan cara pandang bagi segenap pegawai pemerintah. Pedoman dan pendapat tersebut dapat dijadikan pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu (Manitu, 2017).

Menurut Indudewi (2011), dalam menyusun kebijakan dan program instansi pemerintah, menentukan sasaran menjadi elemen yang penting di mana program dan kebijakan disusun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menetapkan suatu sasaran yang jelas dan terukur menjadi tantangan yang dihadapi oleh suatu organisasi sektor public, dikarenakan *stakeholders* yang memiliki beraneka ragam kepentingan. Diindikasikan penetapan sasaran jelas dan terukur dapat meningkatkan kinerja pada instansi pemerintah. Selain itu, meningkatkan kinerja dapat juga melalui pemberian insentif.

Menurut Hartajunika (2015), untuk mencapai target tujuan secara efektif di dalam bekerja, motivasi kerja menjadi salah satu elemen penting yang harus dimiliki, karena motivasi dapat menjadi dorongan kebutuhan yang ada di dalam diri pegawai agar pegawai tersebut dapat beradaptasi di lingkungan kerjanya. Selain itu, masyarakat tidak bisa hidup tanpa budaya. Budaya membedakan orang dari cara mereka berinteraksi, bertindak, dan menyelesaikan pekerjaan. Budaya organisasi memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku, menyelesaikan pekerjaan, bagaimana bekerja sama dan bagaimana memandang masa depan (Esthiningtyas et al. , 2013).

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Di instansi pemerintah, kinerja sangat penting untuk mewujudkan good governance dan clean governance serta mendukung misi pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Memiliki efisiensi kerja pegawai yang baik akan dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi yang terbesar (Baharuddin et al. , 2017). Di dalam kinerja pemerintah daerah tercermin dari kinerja BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) dan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah). Adanya pengukuran kinerja dapat mengukur atau menilai peningkatan kinerja, diindikasikan untuk mengukur tingkat dari target atau tujuan yang sudah dicapai, kinerja pelayanan, kepuasan dari komunitas itu sendiri, dan untuk mencari perbandingan di antara instansi pemerintahan perlu adanya perancangan ukuran kinerja (Hartajunika, 2015).

Di dalam menyampaikan laporan kerjanya, pemerintah menyusunnya di dalam LAKIP atau Laporan Kinerja Instansi pemerintah. LAKIP ini merupakan media pertanggungjawaban capaian kinerja atas Perjanjian Kinerja sebagai perwujudan penyelenggaraan pemerintah yang transparan dan akuntabel. LAKIP disusun berpedoman pada Peraturan Menteri tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Menurut LAKIP kabupaten Magelang tahun 2018, Pengukuran kinerja sasaran strategis dilakukan berdasarkan tingkat pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tingkat Kabupaten Magelang Tahun

2018. Atas hasil pengukuran kinerja tersebut, selanjutnya dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran sasaran. Penyusunan Dokumen LKjIP mengacu pada Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran kinerja tahun 2018 dilakukan pada indikator makro dengan 6 sasaran strategis dan 19 indikator kinerja serta indikator mikro berjumlah 31 sasaran strategis dengan 166 indikator kinerja. Capaian kinerja sasaran pada indikator makro Kepala Daerah tahun 2018 rata-rata kinerja sasaran telah tercapai yaitu sebesar 113,32% (Sangat Tinggi), demikian juga jika dibandingkan dengan target akhir RPJMD pada tahun 2019 capaian kinerja sasaran telah tercapai sebesar 111,45% (Sangat Tinggi), hal itu menunjukkan target pembangunan yang diukur pada indikator makro telah tercapai bahkan terlampaui, baik pada target tahun 2018 maupun target akhir periode RPJMD pada tahun 2019 (LAKIP Kabupaten Magelang, 2018).

Pada tahun 2020, Pemerintah Kabupaten Magelang menerima Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah wilayah III dengan kategori B yang di mana tahun sebelumnya memperoleh C yang berarti kinerjanya semakin baik dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB). Peningkatan kinerja dari kategori C menjadi kategori B pada Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang pasti dipengaruhi oleh beberapa faktor. Selain itu, Predikat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Magelang akan terus meningkat karena Pemerintah Magelang saat ini telah membangun, mengembangkan serta mengimplementasikan sistem perencanaan

kinerja berbasis teknologi informasi, yaitu e-planning, e-budgeting, dan e-SAKIP. Dengan adanya hal tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang sudah menggunakan teknologi informasi dalam kinerjanya.

Di dalam penelitian ini, peneliti menambahkan Budaya Organisasi sebagai variabel independen. Penambahan Budaya Organisasi sebagai variabel independen dalam penelitian ini karena budaya organisasi memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku, menyelesaikan pekerjaan, bagaimana bekerja sama dan bagaimana memandang masa depan, sehingga diduga dapat memengaruhi kinerja dari organisasi pemerintahan. Hal tersebut dapat dijadikan judul baru yang akan diteliti oleh peneliti. Alasan peneliti mengambil studi empiris di SKPD Magelang karena lokasi penelitian merupakan daerah asal peneliti sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan selama proses penelitian. Selain itu, Magelang merupakan salah satu daerah yang memperoleh predikat B dari KemenPAN RB berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Jadi, capaian kinerja pemerintah Magelang sudah cukup memadai.

Berdasarkan uraian di atas penulis menggunakan variabel-variabel yang diduga memengaruhi kinerja organisasi pemerintahan, yaitu Sasaran yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, pengukuran kinerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah sasaran jelas dan terukur berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintahan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintahan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintahan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintahan?
5. Apakah pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintahan?



1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara sasaran jelas dan terukur dengan kinerja organisasi pemerintahan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara insentif dengan kinerja organisasi pemerintahan.
3. Untuk menguji secara empiris antara motivasi kerja dengan kinerja organisasi pemerintahan.

4. Untuk menguji secara empiris antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi pemerintahan.
5. Untuk menguji secara empiris antara pengukuran kinerja dengan kinerja organisasi pemerintahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian pengaruh sasaran jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pemerintahan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh sasaran jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pemerintahan.

2. Bagi pemerintah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wawasan bagi pemerintah daerah tentang pengaruh sasaran jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pemerintahan. Selain itu, dapat digunakan untuk bahan pertimbangan pembuatan kebijakan publik.

3. Bagi pihak lain (penelitian selanjutnya)

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan populasi dan sampel, sumber data dan metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil data dan berbagai hasil uji yang telah dilakukan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji t. Pada bab ini juga akan membahas mengenai hasil uji yang telah dilakukan tersebut bersama dengan temuan yang ada.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi

Di dalam *Agency Theory*, diasumsikan bahwa seorang individu berpikir melalui logika atau biasa disebut rasional, dan kemudian merencanakan dan mempercayai dengan sangat baik terhadap pilihannya dan juga mereka akan berusaha untuk memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. Selain itu, diasumsikan bahwa setiap orang termotivasi karena kepentingan pribadinya. Kepentingan pribadi yang dimaksud adalah fungsi utilitas, yaitu kesejahteraan (insentif moneter dan non moneter) dan kenyamanan atau kesenangan. Seseorang atau suatu individu hanya akan melakukan tindakan yang menurut mereka akan meningkatkan kesejahteraannya dan meningkatkan perekonomiannya. Insentif didefinisikan sebagai motivator ekstrinsik di mana gaji, tunjangan ataupun pandangan karir dikaitkan dengan kinerja Insentif yang tidak berhubungan dengan kinerja biasanya tidak dapat memenuhi persyaratan ini, oleh karena itu teori keagenan percaya bahwa individu-individu mempunyai kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dikarenakan insentif berperan dasar pada motivasi dan pengendalian pada kinerjanya (Ariyadi & Syafruddin, 2013).

Di dalam organisasi sektor publik, agen bisa memperoleh keuntungan dari banyak aspek, misalnya seperti memperoleh sarana atas pelaksanaan tugas. Selain itu, agen juga dapat dimotivasi oleh tujuan idealis atau etis untuk mencapai

pekerjaan organisasi yang disesuaikan di antara para pegawai yang bekerja dengan organisasi tersebut. Kesesuaian pada organisasi sektor publik dengan pegawainya menghasilkan kenyataan bahwa banyak dari pegawai yang menjauhi atau menghindari risiko yang akan dihadapi dalam memilih organisasi sektor publik di tempat mereka bekerja. Kemudian, profesionalisme dapat menginspirasi agen di organisasi sektor publik. Teori keagenan percaya bahwa insentif berhubungan positif dengan kinerja. Dengan pemberian insentif, kinerja suatu organisasi dapat ditingkatkan (Ariyadi & Syafruddin, 2013). Selain variabel insentif, motivasi kerja juga berkaitan berkaitan dengan teori keagenan. Untuk dapat meningkatkan kemampuan ekonomi atau meningkatkan kesejahteraan individu, para pegawai menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di organisasi, karena dengan meningkatkan kinerja dari pegawai akan adanya pemberian *reward* dari atasan atas kinerjanya yang meningkat.

2.1.2 Goal Setting Theory

Goal setting theory menjadi bagian dari teori motivasi, Edwin Locke pada tahun 1978 mengemukakan teori motivasi. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan jelas dapat meningkatkan kinerja tugas lebih baik. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (pemikiran tentang masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan hasil yang terukur akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), diikuti oleh kemampuan dan keterampilan kerja.

Kesulitan cenderung dialami oleh pemerintah daerah untuk menetapkan dan menentukan sasaran, dikarenakan adanya beragam *stakeholders* dengan kepentingan yang bervariasi. Apabila penentuan atau penetapan sasaran tersebut tidak jelas, maka hasil dari kegiatan ataupun program yang sudah dilakukan tidak akan sesuai dengan yang diekspektasikan. Selain itu, apabila adanya ketidaksesuaian antara target dengan realisasinya, maka kinerja pemerintah daerah menjadi buruk.

Di Indonesia, Peraturan Pemerintah atau PP No 60 yang berisi tentang sistem pengendalian intern wajib ditetapkan oleh instansi pemerintah untuk menetapkan tujuan lembaga tersebut. Diharapkan bahwa kinerja akan meningkat dengan adanya tujuan yang jelas. Penyusunan suatu sasaran yang akan dicapai, dan penjabaran dari kegiatannya dinyatakan di dalam UU No 1 Tahun 2004 yang dipimpin kementerian ataupun lembaga pada instansi pemerintahan (Ariyadi & Syafruddin, 2013).

Ada beberapa bukti empiris yang menunjukkan faktor penting untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi sektor publik adalah tujuan yang jelas dan terukur. Menurut penelitian Matheson (Indudewi, 2011) mengemukakan suatu sistem manajemen kinerja diarahkan oleh sistem manajemen publik pemerintah. Salah satu faktor penting adalah kejelasan suatu tujuan dan peraturan. Pencapaian tingkat output yang diinginkan akan dimudahkan oleh adanya tujuan yang jelas dan terukur. Namun, apabila kualitas output yang dihasilkan menjadi buruk, maka itu dikarenakan tujuan yang sulit atau tidak jelas.

Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka ini akan memengaruhi perilakunya dan memengaruhi konsekuensi dari kinerjanya. Teori tersebut juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan itu menantang (sulit) dan bahwa hasilnya dapat diukur dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini akan membuat pegawai dalam organisasi percaya bahwa jika pegawai bekerja lebih keras maka akan memengaruhi kinerjanya. Dengan cara ini, tujuan organisasi juga akan mudah dicapai. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan kinerja laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, variabel budaya organisasi merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya tujuan (Ikhsan et al., 2016). Budaya organisasi juga memiliki peran antara pegawai dan organisasi sektor publik, hal ini karena budaya organisasi merupakan suatu alat untuk mempererat hubungan antar pegawai yang mampu membuat pegawai menjadi lebih dekat dan menjadi sebuah energi yang positif yang mampu membawa organisasi menjadi lebih baik.

Di dalam penjelasan Goal Setting Theory, diasumsikan suatu hubungan antara tujuan yang jelas dan terukur terhadap suatu kinerja dapat meningkatkan kinerja organisasi atau mencapai tujuan organisasi, (Ariyadi & Syafruddin, 2013). Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) menunjukkan selama tujuan dari organisasi jelas dan terukur maka dapat ditentukan dengan benar perilaku (motivasi) pegawai untuk mencapai tujuan organisasi akan meningkat. Dan hal

tersebut akan memengaruhi kinerja organisasi. Dengan adanya hal tersebut, Goal Setting Theory terkait dengan variabel tujuan yang jelas dan terukur.

2.1.3 Kinerja Organisasi Pemerintahan

Kinerja menurut Mahsun (2013), menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan/rencana/kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang ditetapkan dalam rencana strategis organisasi. Pada saat yang sama, istilah sektor publik memiliki banyak arti. Di berbagai negara, ruang lingkup untuk organisasi sektor publik biasanya berbeda. Di Indonesia, berbagai organisasi termasuk dalam ruang lingkup sektor publik, seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, Badan Umum Milik Negara (BUMN), Badan Umum Milik Daerah atau BUMD, organisasi pada bidang pendidikan serta kesehatan. Pengertian sektor publik adalah suatu entitas yang kegiatannya berkaitan dengan usaha yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa publik untuk memenuhi kebutuhan dan hak publik. Tujuan utama dari sektor publik adalah untuk menciptakan nilai bagi organisasi bukan untuk menghasilkan suatu keuntungan. Organisasi sektor publik fokus pada misi dan visi organisasi, dan masyarakat sebagai kliennya (Bigliardi, 2012)

Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh hasil kerja. Kinerja dinyatakan ketika rencana strategis organisasi dirumuskan, dan merupakan gambaran tingkat pelaksanaan kegiatan / rencana / kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi (Ariyadi & Syafruddin, 2013).

2.1.4 Insentif

Di dalam penelitian Riani (2013), pengertian dari insentif adalah sebuah sarana dalam mencapai suatu target tertentu untuk memotivasi pegawai. Insentif bisa dalam berbagai bentuk, antara lain seperti tunjangan atau bonus, dapat berupa komisi dalam bentuk finansial atau bisa dalam bentuk yang lainnya.

Menurut Santoso (2016) harus ada keadilan dalam memberikan insentif untuk pegawai dengan mempertimbangkan hal seperti:

1. Jumlah insentif (besarnya insentif) yang ditentukan atau ditetapkan oleh suatu organisasi.
2. Peningkatan pemberian insentif di mana hal tersebut harus sesuai dengan kinerja pegawai di organisasi.
3. Kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan.

Di dalam penelitian Zaputri (2013), ada 2 (dua) indicator dari insentif, yaitu:

1. Insentif material: insentif dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai.
2. Insentif non material: insentif yang diberikan tidak berbentuk uang tetapi dalam bentuk hadiah atau kesenangan, reputasi, kesejahteraan/kemuliaan.

Insentif merupakan daya pendorong yang diberikan untuk pegawai tertentu berdasarkan dengan capaian dari kinerjanya agar pegawai lebih terdorong lagi untuk lebih menaikkan produktivitas atau efektivitas dari kinerjanya (Santoso, 2016). Oleh karena itu, dengan meningkatnya produktivitas kinerja dari pegawai karena dorongan dari pemberian insentif akan memengaruhi kinerja organisasi.

Apabila produktivitas pegawai tersebut semakin baik, maka semakin baik pula kinerja organisasi pemerintahan.

2.1.5 Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016), motivasi merupakan dorongan untuk memulai serangkaian proses tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan. Untuk bekerja dengan baik, setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda. Tidak dapat dipungkiri bahwa berhasil atau tidaknya operasional instansi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kepemimpinan yang baik sehingga pegawai diberikan motivasi oleh pimpinannya.

Di dalam penelitian Tarigan (2011), ada beberapa penjelasan mengenai motivasi kerja dari seorang pegawai. ada 3 (tiga) teori motivasi kerja, yaitu:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, terdapat 5 hirarki dari kebutuhan manusia:
 - a. Kebutuhan fisiologi (*Physiological needs*): Kebutuhan fisik seperti adanya rasa lapar dan rasa haus, kebutuhan akan pakaian, rumah, dan lain-lain.
 - b. Kebutuhan akan keamanan (*Safety needs*): Kebutuhan akan keselamatan dan adanya perlindungan dari insiden yang berbahaya, adanya ancaman yang didapat, adanya perampasan, ataupun dipecat.
 - c. Kebutuhan akan memiliki dan juga kasih sayang (*Social needs*): Kebutuhan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan

dengan orang lain, perasaan diterima dalam suatu kelompok, persahabatan, dan kasih sayang.

- d. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem needs*): Kebutuhan akan kedudukan/status, reputasi, kehormatan diri dan prestasi.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self-actualization*): Kebutuhan pemenuhan diri, untuk mengembangkan diri semaksimal mungkin, mengekspresikan diri dengan hal yang sesuai untuk mempergunakan potensi diri.

2. Teori Kebutuhan David Mc Clelland, terdapat 3 (tiga) kebutuhan penting yang memotivasi seseorang untuk bertindak, antara lain:

- a. Kebutuhan prestasi, menggambarkan perasaan tanggung jawab pribadi dari seseorang dalam menyelesaikan, perasaan untuk mencapai tujuan atau target dengan memperhitungkan risikonya, dan berupaya dalam mencapai tujuan dengan cara kreatif maupun inovatif.
- b. Kebutuhan afiliasi, menggambarkan dari perasaan individu untuk lebih dekat dengan orang lain, di mana individu ini lebih mengutamakan hubungan atau kedekatan saat pekerjaan, senang bersosialisasi atau bergaul dengan yang lain, dan berupaya untuk diakui orang lain.
- c. Kebutuhan kekuasaan, menggambarkan perasaan individu untuk memberikan pengaruh kepada orang selain dirinya dengan upaya membuat orang lain merasa terkesan kepada dirinya, juga selalu

menjaga agar reputasinya tetap baik atau berpengaruh terhadap yang lain.

3. Menurut Fredrick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan teori motivasi dua faktor:

- a. Faktor Motivasi (*Motivation factor*): Adanya faktor motivasi akan menyebabkan pegawai bekerja lebih keras. Faktor motivasi ini dapat ditemukan dalam pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terdiri dari kemajuan, perkembangan, rasa tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri. Menurut Herzberg, kurangnya faktor motivator tersebut tidak akan menimbulkan ketidakpuasan yang serius dalam bekerja, namun adanya faktor motivator akan membawa kepuasan yang tinggi kepada pegawai.
- b. Faktor Penyehat (*Hygiene factor*): Alasan mengapa faktor ini disebut faktor penyehat adalah karena berperan dalam mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, kurangnya faktor hygiene akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Kurangnya faktor hygiene tersebut juga dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Faktor ini terdiri dari kebijakan perusahaan, hubungan, pengawasan, kondisi kerja, gaji, keamanan. Faktor Hygiene ini pada dasarnya tidak ada pekerjaan itu sendiri, tetapi ada pada sekitar pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012), ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif, merupakan suatu dorongan yang bersifat positif, yang berarti bahwa manajer memotivasi bawahan mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang kinerjanya berada di atas standar. Dengan motivasi positif, maka semangat kerja dari bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia lebih suka menerima hal yang baik saja.
2. Motivasi negatif, merupakan suatu dorongan yang bersifat negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan mendapat hukuman apabila tidak sesuai dengan standar. Melalui motivasi negatif, maka moral bawahan akan meningkat karena takut dihukum dalam jangka pendek, namun dalam jangka panjang akan berdampak negatif.

Kepentingan pribadi diasumsikan memotivasi setiap individu. Fungsi utilitas dapat menjelaskan kepentingan pribadi yang dimaksud, adalah kesejahteraan atau kemakmuran (insentif moneter dan non moneter) dan kesenangan/kenyamanan. Terdapat juga sebuah asumsi bahwa individu hanya akan melakukan sebuah kegiatan atau tindakan yang akan meningkatkan kekuatan ekonominya dan kesejahteraannya. Definisi lain dari insentif adalah sebagai motivator ekstrinsik di mana gaji, bonus ataupun pandangan karier terkait dengan kerjanya. (Ariyadi & Syafruddin, 2013).

Seseorang atau pegawai yang memiliki motivasi tinggi dapat diartikan bahwa orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan menyelesaikan pekerjaannya saat ini. Dengan adanya

pemberian suatu insentif di suatu organisasi, akan meningkatkan motivasi kerja pada pegawai. Sehingga akan berpengaruh pada kinerja suatu organisasi.

2.1.6 Budaya Organisasi

Budaya merupakan salah satu asumsi dasar untuk mempelajari dan memecahkan masalah yang ada di dalam suatu organisasi. Suatu organisasi termasuk birokrasi pemerintahan didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi harus mengelola berbagai aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Aring & Mambo, 2016).

Definisi budaya organisasi Robbins dalam Wibowo (2013) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi, yang menentukan tingkat cara pegawai melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sering juga disebut dengan budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dari kinerja pegawai, semakin kuat budaya organisasi, begitu pula dorongan untuk berprestasi (Esthiningtyas et al. , 2013).

Keberadaan nilai-nilai yang terkandung dalam filosofi organisasi harus disesuaikan antara organisasi dengan individu dalam organisasi, dan juga agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi harus mengomunikasikan secara internal. Menurut Wardiah (2016), terdapat nilai-nilai karakteristik dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Individual initiative (inisiatif individu)
- b. Risk tolerance (toleransi terhadap risiko)
- c. Direction (kejelasan menciptakan sasaran)

- d. Integration (integrasi)
- e. Management support (dukungan manajemen)
- f. Control (pengawasan)
- g. Identity (identitas)
- h. Reward system (sistem penghargaan)
- i. Conflict tolerance (toleransi terhadap konflik)
- j. Communication pattern (pola komunikasi)

Budaya organisasi memandu sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi serta tujuan dari organisasi. Selain itu, akan meningkatkan kekompakan grup antara departemen pada organisasi, kemudian menjadi penghubung para pegawai di organisasi. Perilaku pegawai dibentuk oleh budaya organisasi dengan mendorong percampuran antara prinsip-prinsip inti dan nilai-nilai yang menjadi fondasi organisasi dan perilaku yang diperlukan, sehingga organisasi dapat bekerja lebih efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik, serta mendorong koordinasi dan kontrol. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan rasa memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai, serta mendorong mereka untuk berpikir positif tentang diri dan organisasi.

2.1.7 Pengukuran Kinerja

Evaluasi kinerja di organisasi sektor publik sangat penting untuk mengevaluasi akuntabilitas organisasi dan manajer publik dalam memberikan layanan yang lebih baik. Sistem akuntabilitas tidak hanya menunjukkan bagaimana

menggunakan uang publik, tetapi juga mencakup kemampuan untuk membuktikan bahwa uang publik digunakan secara ekonomis, efektif dan efisien.

Menurut pendapat Mahsun (2013), elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi Tujuan adalah pernyataan secara umum (belum secara eksplisit) tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah metode atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Menyusun indikator kinerja dan indikator pengukuran. Indikator kinerja secara tidak langsung mengacu pada evaluasi kinerja, yaitu hanya indikator kinerja. Pengukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator kinerja dan indikator kinerja ini diperlukan untuk mengevaluasi tingkat pencapaian tujuan, sasaran dan strategi.
3. Mengukur tingkat pencapaian tujuan, sasaran dan strategi organisasi. Tingkat pencapaian tujuan, sasaran dan strategi membandingkan hasil aktual dengan indikator dan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Menggunakan indikator dan indikator kinerja ini untuk menganalisis hasil aktual akan mengarah pada penyimpangan positif, penyimpangan negatif, atau penyimpangan nol. Deviasi positif menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan telah berhasil mencapai dan melampaui indikator

dan indikator kinerja yang ditetapkan. Deviasi negatif artinya pelaksanaan kegiatan gagal mencapai indikator dan indikator kinerja yang ditetapkan. Deviasi nol artinya pelaksanaan kegiatan telah berhasil mencapai target atau sesuai dengan indikator dan indikator kinerja yang ditetapkan.

4. Evaluasi kinerja Evaluasi kinerja akan memberi penerima gambaran umum tentang informasi nilai kinerja yang telah berhasil dicapai oleh organisasi. Pencapaian kinerja organisasi dapat dievaluasi melalui standar pengukuran tertentu. Informasi tentang hasil kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk umpan balik dan penghargaan dan hukuman, untuk mengevaluasi kemajuan organisasi, dan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.
 - a) Umpan balik atas hasil evaluasi kinerja akan dijadikan dasar bagi manajemen atau manajer organisasi untuk meningkatkan kinerja pada periode berikutnya.
 - b) Evaluasi kemajuan organisasi Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala sangat berguna untuk mengevaluasi kemajuan yang dicapai organisasi. Standar untuk mengevaluasi kemajuan organisasi adalah tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan organisasi dapat dievaluasi dengan membandingkan hasil aktual yang dicapai dengan tujuan organisasi yang dilaksanakan secara berkala (triwulanan, semester, dan tahunan).

- c) Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas
- Evaluasi kinerja dapat menghasilkan informasi yang sangat berguna bagi manajemen dan pengambilan keputusan pemangku kepentingan. Keputusan ekonomi dan strategis memang membutuhkan dukungan informasi kinerja ini. Informasi kinerja juga dapat membantu menilai keberhasilan manajemen atau mereka yang dipercaya untuk mengelola organisasi.

Menurut Indudewi (2011), ada faktor-faktor dalam merumuskan indikator kinerja:

1. Membuat strategi, misi, dan tujuan yang jelas.
2. Mengembangkan strategi pengukuran yang eksplisit
3. Melibatkan pengguna atau konsumen pada tahap perancangan dan pengembangan sistem pengukuran kinerja
4. Merasionalisasi struktur rencana sebagai awal dari pengukuran kinerja
5. Mengembangkan beberapa ukuran untuk pengguna yang beragam sesuai dengan yang dibutuhkan
6. Mempertimbangkan konsumen selama proses penyusunan program
7. Menyediakan sebuah gambaran yang jelas dari kinerja untuk pengguna
8. Memberikan revisi dan review pada sistem pengukuran secara berkala
9. Menghindari agregasi informasi yang berlebihan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Indudewi (2011) Pengaruh Sasaran Jelas dan Terukur, Insentif, Desentralisasi, dan Pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi (Studi Empiris pada SKPD dan BUMD Kota Semarang	Variabel Dependen: - Kinerja organisasi. Variabel Independen: - Sasaran yang jelas dan terukur - Insentif - Desentralisasi - Pengukuran kinerja.	Sasaran yang jelas dan terukur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Desentralisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja
2.	Tarigan (2011) Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi	Variabel Dependen: - Kinerja Pegawai Variabel Independen:	Tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja,

	Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan yang Jelas dan Terukur - Insentif - Motivasi Kerja - Remunerasi - Sistem Pengukuran Kinerja - Desentralisasi 	remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	Ariyadi & Syafruddin (2013) Praktik-Praktik Manajemen Kinerja Pada Organisasi Sektor Publik dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi	<p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Kuantitatif - Kinerja Kualitatif <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan jelas dan terukur - Insentif 	Tujuan yang jelas dan terukur mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja secara kuantitatif dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kualitatif. Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik secara kuantitatif

			namun tidak berpengaruh terhadap kinerja secara kualitatif
4.	Hartajunika (2015) Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng)	Variabel Dependen: - Kinerja organisasi Variabel Independen: - Tujuan yang Jelas dan Terukur - Motivasi Kerja - Sistem Pengukuran Kinerja - Insentif - Desentralisasi	Tujuan yang jelas dan terukur, Motivasi kerja, Sistem pengukuran kinerja, Insentif, dan Desentralisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng.
5.	Ridwan & Mus'id (2019) Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Dinas-Dinas Di Kota Jambi)	Variabel Dependen: - Kinerja organisasi Variabel Independen: - Tujuan yang Jelas dan Terukur - Motivasi Kerja - Sistem Pengukuran Kinerja - Desentralisasi - Partisipasi Penyusunan Anggaran	Tujuan yang jelas dan terukur, motivasi kerja, sistem pengukuran kinerja, insentif, desentralisasi dan partisipasi penyusunan anggaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

			sektor publik pada Dinas-Dinas di Kota Jambi. Sedangkan Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Dinas-Dinas di Kota Jambi.
--	--	--	---

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh sasaran yang jelas dan terukur terhadap kinerja organisasi pemerintahan

Penetapan tujuan yang jelas dan terukur menjadi faktor penting untuk pemerintah daerah dalam merumuskan rencana yang efektif dan strategis. Tujuannya menjadi pedoman atau tolak ukur bagi pemerintah daerah untuk merumuskan kebijakan dan rencana kerja. Penetapan tujuan memengaruhi tujuan yang akan dicapai, dan sebuah perwujudan dari upaya pemerintah daerah untuk membantu dan melayani kebutuhan masyarakat. Penetapan visi, misi, dan tujuan yang jelas dan konsisten merupakan awal untuk dapat menetapkan sasaran yang jelas dan terukur (Primastiwi, 2017).

Goal setting theory yang dicetuskan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Pada teori tersebut dijelaskan bahwa pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kesadaran pegawai akan tujuan organisasi tersebut. Tujuan yang jelas dan terukur dari suatu organisasi sangat memengaruhi kinerja organisasi itu sendiri. Semakin terukur maupun jelas suatu gambaran dari tujuan organisasi, maka pegawai akan semakin

memperhatikan semua aspek tujuan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan benar, maka mereka akan menghasilkan kinerja yang memenuhi tujuan yang telah dirancang sejak awal tanpa menyimpang dari tujuan dan fungsi organisasi (Hartajunika et al., 2015). Pegawai yang memiliki tujuan yang jelas dan spesifik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik daripada pegawai yang memiliki tujuan yang tidak spesifik atau jelas. Apabila seorang pegawai melakukan tugas dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi. Sehingga, tujuan yang jelas dan terukur pada suatu organisasi akan membuat kinerja pada suatu organisasi pemerintahan akan menjadi lebih baik.

Penelitian yang menggunakan variabel tujuan yang jelas dan terukur telah banyak dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Indudewi (2011), Ariyadi & Syafruddin (2013), Hartajunika (2015) dan Ridwan & Mus'id (2019) yang menunjukkan hasil bahwa tujuan yang jelas dan terukur berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka diusulkan hipotesis ke-1 sebagai berikut :

H1: Sasaran yang jelas dan terukur berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan

2.3.2 Pengaruh insentif terhadap kinerja organisasi pemerintahan

Insentif dapat didefinisikan sebagai faktor motivasi eksternal, di mana upah, honor, atau prospek karir terkait dengan kinerja pegawai. seseorang diasumsikan

bisa menentukan pilihan untuk meningkatkan perekonomiannya dan juga meningkatkan waktu luangnya (Tarigan, 2011).

Pada teori Agensi, hubungan agen terjadi ketika kontrak ditandatangani antara prinsipal dan agen, dan prinsipal mendelegasikan wewenang kepada agen untuk mengelola organisasi. Teori agensi mengasumsikan bahwa manusia adalah makhluk rasional dan berusaha untuk memaksimalkan kebutuhan mereka daripada keuntungan organisasi. Maka dari itu, teori keagenan mengasumsikan bahwa insentif memainkan peran mendasar pada pengendalian motivasi dan kinerja karena individu berkepentingan untuk meningkatkan kesejahteraannya sendiri (Indudewi, 2011). Dengan memberikan insentif kepada pegawai di organisasi pemerintahan, akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan yang ditetapkan. Sehingga pemberian suatu insentif tersebut akan meningkatkan kinerja pada suatu organisasi pemerintahan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indudewi (2011), dan Hartajunika (2015) Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Menurut Ariyadi & Syafruddin (2013) Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi namun hanya secara kuantitatif, tidak berpengaruh terhadap kinerja secara kualitatif.

Berdasarkan uraian di atas diajukan hipotesis ke-2 sebagai berikut:

H2 : Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan

2.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pemerintahan

Motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan kemauan agar orang mau bekerja, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan atau kemauan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga membimbing pegawai terhadap tujuannya (Widiyanti & Fitriani, 2017).

Hal ini sejalan dengan teori agensi, untuk dapat meningkatkan kemampuan ekonomi atau meningkatkan kesejahteraan individu, para pegawai menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di organisasi, karena dengan meningkatkan kinerja dari pegawai akan adanya pemberian *reward* dari atasan atas kinerjanya yang meningkat. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan akan kekuasaan, jalinan pertemanan, atau berprestasi yang dijelaskan di dalam teori kebutuhan menurut McClelland pada tahun 1961. Ada beberapa faktor internal yang mampu memengaruhi motivasi tersebut di antaranya adalah pencapaian, pemberian sebuah pertanggungjawaban, serta adanya peluang untuk semakin berkembang. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1966. Herzberg mengatakan bahwa individu akan memiliki kinerja yang lebih baik apabila memiliki faktor-faktor motivasi (*motivational factor*) seperti dorongan untuk pengakuan, berprestasi, kesempatan untuk maju, kepuasan kerja dan tanggung jawab (Wirawan, 2013).

Motivasi kerja menjadi salah satu bagian penting yang harus pegawai miliki, karena dapat menjadi dorongan untuk memenuhi kebutuhan pegawai agar bisa

beradaptasi dengan lingkungannya sendiri untuk meraih tujuan kerja dan menyelesaikan tugas organisasi secara efektif. Secara pribadi, motivasi kerja dapat dilihat dalam upaya meningkatkan kebutuhan hidup dan organisasinya. Motivasi kerja dilakukan untuk mengamati pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku kerja. Pemberian motivasi semacam ini dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan kerja pegawai. Oleh karena itu, dengan memiliki motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pada organisasi pemerintahan.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Hartajunika (2015) dan Ridwan & Mus'id (2019). Dari penelitian sebelumnya, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas diusulkan hipotesis ke-3 sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan

2.3.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintahan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi masalah eksternal dan bekerja keras untuk menyesuaikan nilai-nilai yang terintegrasi ke dalam organisasi, sehingga setiap anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada (Aring & Mambo, 2016). Budaya organisasi menjadi sistem nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan dipelajari dan diterapkan serta dikembangkan berfungsi sebagai sistem perekat

yang dapat dijadikan pedoman perilaku organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Isnada, 2016).

Hal ini sejalan dengan goal setting theory, di mana budaya organisasi memiliki peran antara pegawai dan organisasi sektor publik, hal ini karena budaya organisasi merupakan suatu alat untuk mempererat hubungan antar pegawai yang mampu membuat pegawai menjadi lebih dekat dan menjadi sebuah energi yang positif yang mampu membawa organisasi menjadi lebih baik. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi. Ketika pegawai meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi mereka, mereka akan mendapatkan kepuasan dan bahkan penghargaan langsung atau tidak langsung. organisasi dapat bekerja lebih efektif dan efisien karena adanya bentuk perilaku pegawai melalui budaya organisasi dengan campuran antara nilai inti dengan perilaku yang diharapkan. Apabila suatu organisasi yang menerapkan budaya organisasi dengan baik, maka pegawai yang berada di organisasi tersebut akan bekerja secara maksimal. Dengan begitu, kinerja dari organisasi tersebut juga akan meningkat. Hal ini berlaku juga pada organisasi pemerintahan, jika di organisasi pemerintahan tersebut budaya organisasinya baik, maka kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut juga akan baik.

Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Lathifah & Rustono (2015) dan Reni (2019) yang mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis ke-4 sebagai berikut:

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan

2.3.5 Pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pemerintahan

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja, yaitu untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proyek/kegiatan yang direncanakan telah dilaksanakan sesuai rencana, dan yang lebih penting, apakah keberhasilan yang direncanakan telah tercapai (Nordiawan, 2011). Pengukuran kinerja dimulai dengan proses penentuan indikator kinerja. Informasi yang diberikan oleh indikator-indikator tersebut memungkinkan unit kerja sektor publik untuk memantau kinerjanya dalam menghasilkan keluaran dan hasil bagi masyarakat. Indikator pengukuran kinerja dirancang untuk mengukur tingkat tujuan yang dicapai, kepuasan masyarakat, kinerja pelayanan, dan menjadi pembanding antar lembaga. Pengukuran kinerja dapat membantu perencanaan dan pegawai bekerja lebih efektif (Ridwan & Mus'id, 2019).

Hal ini sejalan dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa penetapan tujuan itu menantang (sulit) dan bahwa hasilnya dapat diukur dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini akan membuat pegawai dalam organisasi percaya bahwa jika pegawai bekerja lebih keras maka akan memengaruhi kinerjanya. Pengukuran kinerja terdiri dari beberapa indikator kinerja. Indikator kinerja berguna untuk membantu pemerintah mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan mengevaluasi program-program serta kegiatan-

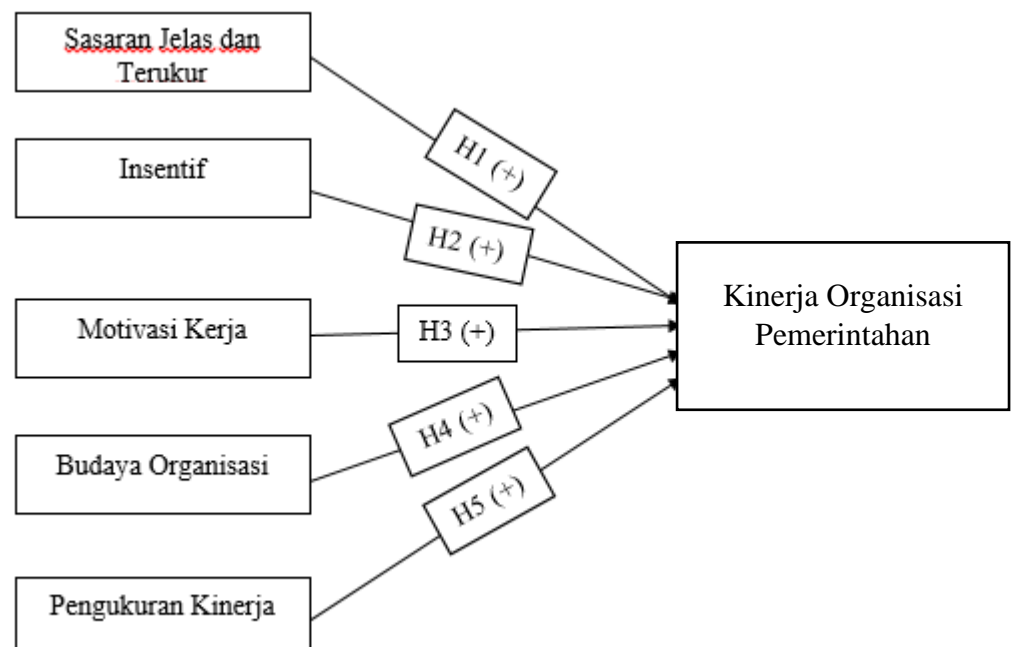
kegiatan yang telah dilakukan. Penerapan pengukuran kinerja membantu organisasi pemerintahan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan yang dicapai (Hartajunika, 2015).

Penelitian Indudewi (2011) dan Ridwan & Mus'id (2019) memberikan hasil bahwa penggunaan pengukuran kinerja memiliki pengaruh signifikan positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian di atas diusulkan hipotesis ke-5 sebagai berikut:

H5 : Pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

Hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2. 1. Hipotesis menjelaskan antara hubungan variabel independen dengan variabel dependen. H1 berarti Sasaran Jelas dan Terukur berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan. H2 menjelaskan adanya pengaruh positif variabel Insentif terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan. H3 menjelaskan adanya pengaruh positif variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan. H4 menjelaskan adanya pengaruh positif variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan. Begitupun dengan H5 menjelaskan adanya pengaruh positif variabel Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi di dalam penelitian ini adalah SKPD di daerah Kabupaten Magelang. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang bertujuan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria yang penelitian gunakan adalah berdasarkan pertimbangan atau *judgement*, sehingga disebut sebagai *judgment sampling*. Kriteria yang dimaksudkan yaitu, pegawai yang telah menjabat / bekerja lebih dari 1 (satu) tahun, dan memiliki tanggung jawab manajerial (perencanaan/pengawasan/pengevaluasian) di organisasi sehingga responden yang dipilih sudah diyakini bahwa telah memahami kondisi dari organisasi yang ditempatinya.

3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diberikan (Indriantoro & Supomo, 2013). Di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data agar objektif dan relevan untuk proses analisis data. Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi tentang Sasaran Jelas dan Terukur, Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pengukuran kinerja. Observasi tersebut dilakukan pada tahun

2021. Kemudian informasi tersebut digunakan dalam proses analisis terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan pada SKPD Kabupaten Magelang. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner dalam penelitian Tarigan (2011), Arifin (2014), Santoso (2016), Oktarini (2020), Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 2 (dua) bagian, pada bagian I berisi pertanyaan tentang identitas responden, dan pada bagian II berisi pernyataan mengenai instrumen penelitian.

3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi pemerintahan. Kinerja di suatu organisasi pemerintahan dapat dipengaruhi beberapa faktor dari internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai seperti sasaran jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengukuran kinerja. Jika faktor-faktor tersebut diterapkan dengan baik oleh organisasi, maka kinerja pada organisasi tersebut akan lebih baik.

Dalam penelitian ini variabel kinerja termasuk ke dalam variabel dependen. Variabel ini terdiri dari sembilan butir pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Arifin (2014) dengan menggunakan skala likert dari 1 – 5, dengan keterangan sebagai berikut (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi pula kinerja organisasinya. Item-item pertanyaan yang digunakan, yaitu:

Tabel 3. 1**Item pertanyaan Variabel Kinerja Organisasi**

No.	Pernyataan
1	Tiap-tiap tugas yang disusun dari suatu program mencapai target kinerja
2	Suatu kegiatan mencapai hasil yang tepat dan sesuai dengan program yang telah ditetapkan
3	Pimpinan mengambil keputusan dengan cepat untuk merespon dinamika yang terjadi di dalam atau di luar organisasi
4	Pemberian pelayanan kepada masyarakat melebihi yang diminta
5	Adanya penekanan terhadap visi dan misi organisasi kepada semua pegawai agar tujuan organisasi tercapai
6	Adanya apresiasi yang sangat positif pada pegawai yang bekerja atas dasar etos kerja yang baik
7	Organisasi menerima suatu perubahan yang dapat meningkatkan kualitas organisasi
8	Organisasi mengedepankan cara-cara baru dalam memecahkan permasalahan yang timbul
9	Organisasi menerapkan konsep-konsep mutakhir tentang pengelolaan kantor

3.3.2 Variabel Independen**3.3.2.1 Sasaran Yang Jelas dan Terukur**

Variabel sasaran yang jelas dan terukur termasuk ke dalam variabel independen. Tujuan yang jelas dan terukur pastinya akan menjadi acuan atau pedoman dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih baik lagi. Dengan pencapaian sasaran atau target organisasi tersebut maka kinerja organisasi juga akan lebih meningkat.

Perihal ini terkait dengan penentuan dari visi, misi dan tujuan serta sasaran dalam sebuah unit kerja responden. Kemudian, apakah ada gambaran jelas kepada responden mengenai output yang harus dicapai pada penetapan sasaran. Variabel sasaran yang jelas dan terukur melingkupi tingkat dari persetujuan responden terhadap beberapa pernyataan yang ada terkait dengan visi, misi, tujuan dan sasaran pada unit kerja.

Variabel ini terdiri atas 6 (enam) item pertanyaan yang diadopsi langsung dari penelitian Oktarini (2020) dan diukur menggunakan skala likert 1 – 5, dengan penjabaran (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Item pertanyaan yang digunakan yaitu:

Tabel 3. 2

Item Pertanyaan Variabel Sasaran yang Jelas dan Terukur

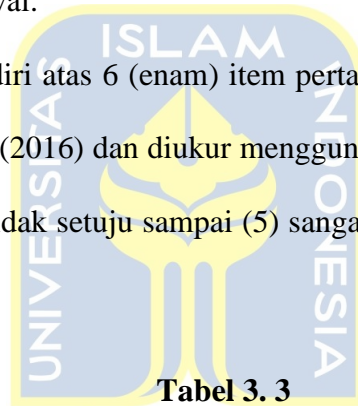
No.	Pernyataan
1	Visi dan misi Organisasi Pemerintahan Bapak/Ibu telah disusun dengan jelas
2	Adanya pernyataan tertulis mengenai visi dan misi dalam Organisasi Pemerintahan Bapak/Ibu dan hal tersebut dikomunikasikan secara internal maupun eksternal
3	Tujuan unit kerja Bapak/Ibu sesuai dengan misi Organisasi Pemerintahan
4	Adanya dokumentasi mengenai tujuan Organisasi Pemerintahan Bapak/Ibu secara detail dan juga spesifik
5	Adanya gambaran utuh mengenai hasil yang harus dicapai oleh Organisasi Pemerintahan Bapak/Ibu

6	Tujuan Organisasi Pemerintahan sesuai dengan ukuran-ukuran kinerja
---	--

3.3.2.2 Insentif

Variabel insentif termasuk ke dalam variabel independen. Hal ini terkait dengan tingkat kepuasan pegawai tentang pemberian insentif. Insentif akan memotivasi pegawai baik secara langsung maupun tidak untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga kemudian kinerja organisasi dapat meningkat apabila insentif diberikan kepada pegawai.

Variabel ini terdiri atas 6 (enam) item pertanyaan yang diadopsi langsung dari penelitian Santoso (2016) dan diukur menggunakan skala likert 1 – 5, dengan keterangan (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Item pertanyaan yang digunakan yaitu:



Tabel 3. 3

Item Pertanyaan Variabel Insentif

No.	Pernyataan
1	Bonus yang diberikan dari organisasi sesuai dengan hasil kerja
2	Bonus yang diberikan dari organisasi selalu tepat waktu
3	Adanya keadilan yang sesuai dengan hasil kerja saya dan pegawai yang lain dalam memberikan bonus
4	Adanya insentif lain yang diberikan oleh organisasi selain bonus uang tunai, seperti

	penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi
5	Dilakukan secara objektif dalam pemberian penghargaan sesuai dengan penilaian kinerja pegawai oleh atasan
6	Penghargaan dan pujian pada pegawai sering diberikan oleh atasan

3.3.2.3 Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja termasuk ke dalam variabel independen. Motivasi kerja adalah dorongan untuk para pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam unit kerjanya dengan baik. Motivasi yang dipergunakan adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan ataupun kebutuhan akan ikatan pertemanan seperti yang disebutkan dalam teori kebutuhan McClelland sebelumnya. Dengan memiliki motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dari organisasi pemerintahan.

Variabel ini terdiri atas 6 (enam) item pertanyaan yang diadopsi langsung dari penelitian Tarigan (2011) dan diukur menggunakan skala likert 1 – 5, dengan keterangan (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Item pertanyaan yang digunakan yaitu:

Tabel 3. 4

Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan
1	Saya yakin bahwa saya merupakan bagian penting dan dianggap penting dari organisasi

2	Gagasan saya akan dapat diterima oleh unit kerja saya, apabila saya menyampaikan ide positif
3	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas
4	Saya berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendirian dalam setiap pekerjaan
5	Saya harus mendapatkan hasil yang terbaik saat menyelesaikan suatu pekerjaan
6	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada yang dilakukan rekan saya

3.3.2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini termasuk pada variabel independen. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar pada organisasi, sehingga menjadikan suatu keyakinan, norma, dan nilai bersama sebagai karakteristik utama dari bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi. Keyakinan, norma, dan nilai inilah yang akan menjadi pedoman bagi sumber daya manusia di organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi nilai yang diberikan, maka budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan juga semakin baik. Hal ini akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, kemudian akan berdampak pada kinerja organisasi pemerintahan. Variabel budaya organisasi meliputi: nilai dan arahan, tauladan dan contoh, paradigma dasar organisasi, pola komunikasi.

Variabel ini terdiri atas tiga belas item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Arifin (2014) dan diukur menggunakan skala likert 1 – 5, dengan keterangan (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Item pertanyaan yang digunakan yaitu:

Tabel 3. 5
Item Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan
1	Adanya dorongan dari pimpinan untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan
2	Adanya kebebasan yang diberikan oleh pimpinan dalam bertindak untuk mengambil keputusan
3	Adanya dorongan dari pimpinan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman
4	Adanya informasi yang diberikan dengan jelas oleh pihak manajemen mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan
5	Adanya koordinasi antar unit yang terkait dalam menyelesaikan tugas
6	Adanya koordinasi antara dengan rekan kerja dan pimpinan dalam menyelesaikan tugas
7	Pegawai melaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan tugas
8	Adanya arahan/komunikasi yang jelas yang diberikan pimpinan mengenai tugas pada setiap pegawai
9	Adanya fasilitas yang diberikan untuk menunjang penyelesaian tugas secara optimal kepada pegawai
10	Adanya solusi atau bantuan yang diberikan oleh Pimpinan/pihak manajemen apabila pegawai mendapatkan kendala dalam melaksanakan tugas

11	Apabila pimpinan tidak hadir, pegawai tetap mengerjakan tugas yang diberikan
12	Adanya kebebasan untuk pegawai kepada pimpinan mengeluarkan kritik/saran yang bersifat membangun
13	Adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan

3.3.2.5 Pengukuran Kinerja

Variabel independen yang terakhir adalah pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja diartikan sebagai suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, meliputi informasi tentang efektivitas penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektivitas tindakan dalam mencapai suatu tujuan. Fokus pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai, apakah ia bisa lebih efektif pada masa yang akan datang. Pengukuran kinerja meliputi indikator input, indikator efisiensi operasional, kepuasan masyarakat, standar kualitas pelayanan, dan dampak dari hasil yang dicapai.

Variabel ini terdiri atas lima item pertanyaan yang diadopsi langsung dari penelitian Tarigan (2011) dan diukur menggunakan skala likert 1 – 5, dengan keterangan (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Item pertanyaan yang digunakan yaitu:

Tabel 3. 6
Item Pertanyaan Variabel Pengukuran Kinerja

No.	Pernyataan
1	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai yang mengukur jumlah sumber dana yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan/program, seperti adanya penggunaan analisis standar belanja dalam penganggaran sebuah program
2	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai yang menyatakan efisiensi operasional, seperti perbandingan antara realisasi belanja dengan anggaran belanjanya.
3	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai yang menyatakan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, seperti adanya survei kepuasan pada masyarakat
4	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai tentang standar kualitas pelayanan yang diberikan
5	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai mengenai dampak dari hasil yang dicapai, seperti adanya peningkatan dari pelaksanaan suatu program kegiatan

3.4 Metode Analisis Data

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari *software* SPSS. Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dibentuk dengan skala pengukuran. Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah *likert*.

Sikap Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada penelitian ini, data yang didapatkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran deskriptif mengenai variabel penelitian yaitu sasaran yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengukuran kinerja. Data yang ditampilkan dengan menggunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

3.4.2 Uji Kualitas Data

3.4.2.1 Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu untuk mengukur suatu kuesioner sah atau tidak. Jika kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, maka kuesioner tersebut valid. Uji validitas menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu untuk menghitung korelasi atau hubungan antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan pada kuesioner.

Pernyataan tersebut jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan valid (Azwar, 2012).

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau struktur. Jika jawaban responden atas pertanyaan ini konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel atau reliabel. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa penelitian yang dapat diandalkan adalah jika terdapat kesamaan data pada periode yang berbeda. Fungsi dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan tersebut tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2018). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau layak apabila cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 (Azwar, 2012).

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk menguji apakah residual yang distandarisasi dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk menghasilkan data yang relevan, data yang digunakan harus berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov yang dijadikan kriteria dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan (<5%) maka data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan (> 5%), maka data berdistribusi secara normal (Ghozali, 2013).

3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Karena model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas akan menggunakan Variance Inflation factor (VIF). Apabila angka toleransinya lebih besar dari 0,10 dan $VIF > 10$ berarti terdapat gejala multikolinearitas. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat toleransi lebih tinggi dari 0,10 dan $VIF < 10$, berarti tidak ada gejala multikolinearitas.

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, jika terjadi heteroskedastisitas berarti regresi tidak baik (Sugiyono, 2018).

3.4.4 Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan di dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda merupakan penjabaran analisis mengenai besarnya akibat yang dihasilkan dari variabel bebas lebih dari satu terhadap satu variabel terikat dalam suatu persamaan linear (Purwanto, 2019).

Berikut ini rumus persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Organisasi Pemerintahan
a	= Harga konstanta (harga Y apabila X = 0)
b _{1,2,3,4}	= Harga koefisien regresi
X ₁	= Variabel Sasaran jelas dan terukur
X ₂	= Variabel Insentif
X ₃	= Variabel Motivasi kerja
X ₄	= Variabel Budaya organisasi
X ₅	= Variabel Pengukuran kinerja
e	= <i>standard error</i>

3.4.4.1 Uji T

Kegunaan Uji T adalah untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai probabilitas dilihat untuk pengujian ini. Hipotesis yang diajukan dapat dikatakan didukung apabila nilai signifikan $\leq 0,05$. Begitupun sebaliknya, hipotesis yang diajukan dikatakan tidak didukung apabila nilai $\geq 0,05$ (Ghozali, 2013)

3.4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Besar kecilnya koefisien determinasi atau R^2 (R Square) dapat menunjukkan tingkat ketelitian garis regresi. Nilai koefisien R^2 (R Square) dalam analisis regresi dapat digunakan menunjukkan apakah garis regresi tersebut sesuai. Jika nilai Adjusted R Square atau R^2 berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen itu terbatas. Nilai yang baik adalah apabila nilai atau R^2 Adjusted R Square yang mendekati 1 (satu) (Ghozali, 2013).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Data primer pada penelitian ini didapatkan dari objek yang telah ditentukan yaitu seluruh pegawai pada SKPD yang berada di Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. 115 kuesioner disebarikan secara langsung ke beberapa SKPD di Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Jumlah minimum sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat error level sebesar 10% atau 0,1. Perhitungan jumlah sampel dapat dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = N / (Ne^2 + 1)$$

Di mana:

n = jumlah elemen atau anggota sampel

N = jumlah elemen atau anggota populasi

e^2 = error level atau tingkat kesalahan

Berikut merupakan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = 2.491 / 2.491(0,1)^2 + 1$$

$$n = 2.491 / 24,91 + 1$$

$$n = 96,14 \text{ dibulatkan menjadi } 96$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah sampel minimal untuk penelitian ini adalah 96.

Tabel 4. 1
Populasi SKPD Kabupaten Magelang

Keterangan	Jumlah
Sekretariat	177 pegawai
Badan	666 pegawai
Dinas	1. 247 pegawai
Kantor	12 pegawai
Kecamatan	389 pegawai
Jumlah pegawai	2. 491 pegawai

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang. Diakses pada April 2, 2021, dari <https://sipgan.magelangkab.go.id>

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer adalah penyebaran kuesioner. *Purposive sampling* digunakan di dalam penelitian ini sebagai metode untuk pengumpulan sampel. Bentuk kuesioner yang dikembalikan dari hasil pengumpulan data kepada peneliti untuk dilakukan analisis:

Tabel 4. 2
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar oleh peneliti	115
Kuesioner yang tidak kembali ke peneliti	9
Kuesioner yang kembali ke peneliti	106
Kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap	6
Kuesioner yang pengisiannya lengkap	100

Sumber: Data primer, 2021

Jumlah total kuesioner yang disebar kepada responden berjumlah 115 buah. Dari 115 buah kuesioner yang disebar, 9 buah kuesioner tidak kembali dan 106 buah kuesioner yang kembali pada peneliti. Dari 106 buah kuesioner yang kembali, 6 buah kuesioner tidak diisi lengkap oleh responden dan 100 buah kuesioner diisi lengkap oleh responden yang sudah mencukupi untuk mewakili populasi sebanyak 2491 orang, karena menurut perhitungan rumus slovin minimal sampel adalah 96. Kuesioner yang tidak lengkap ini karena tidak dicantumkan dan tidak lengkapnya data responden berupa lama bekerja di organisasi, tempat bekerja, pendidikan terakhir dan tidak lengkap dalam mengisi skala.

4.2 Karakteristik dan Klasifikasi Responden

Karakteristik dan klasifikasi responden yang digunakan dalam penelitian ini untuk dianalisis yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, dan pengalaman bekerja di SKPD.

Tabel 4. 3**Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	69	69%
2.	Perempuan	31	31%
TOTAL		100	100,0%

Sumber: data primer, 2021

Sesuai dengan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 69 respon dari total 100 responden atau tingkat persentasenya sebesar 69%. Sedangkan sisanya terdiri dari 31 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase 31%.

Tabel 4. 4**Klasifikasi Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah	%
1.	≤ 30 tahun	32	32,00%
2.	31 – 40 tahun	22	22,00%
3.	41 – 50 tahun	27	27,00%
4.	≥ 50 tahun	19	19,00%
TOTAL		100	100,00%

Sumber: data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4. 4 dapat diketahui bahwa sebanyak 32,00% responden didominasi oleh responden yang berusia ≤ 30 tahun atau setara dengan 32 orang. Kemudian sebanyak 22,00% responden yang berusia antara 31-40 tahun atau setara

dengan 22 orang. Selanjutnya responden yang berusia sekitar 41-50 tahun terdapat 27,00% atau setara dengan 27 orang. Responden yang berusia ≥ 50 tahun mempunyai persentase 19,00% atau setara dengan 19 orang.

Tabel 4. 5

Klasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1.	SLTA	57	57,00%
2.	D3	14	14,00%
3.	S1	27	27,00%
4.	S2	2	2,00%
TOTAL		100	100,0%

Sumber: data primer, 2021

Sesuai dengan tabel 4. 5 maka dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhirnya SLTA dengan jumlah 57 responden atau setara dengan 57,00%. Kemudian terdapat 14 orang yang tingkat pendidikan terakhirnya D3 atau setara dengan 14,00%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhirnya S1 terdapat 27 orang atau setara dengan 27,00%. Sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhirnya S2 dengan jumlah 2 responden atau setara dengan 2,00%.

Tabel 4. 6

Klasifikasi Berdasarkan Pengalaman Bekerja di SKPD

No.	Pengalaman Bekerja di SKPD	Jumlah	%
1.	<2 tahun	22	22,00%
2.	2-5 tahun	37	37,00%
3.	>5 tahun	41	41,00%
TOTAL		100	100,00%

Sumber: data primer, 2021

Pada tabel 4. 6 maka dapat diketahui bahwa terdapat 22 orang atau setara dengan 22,00% yang memiliki pengalaman bekerja di SKPD selama kurang dari 2 tahun. Kemudian yang memiliki pengalaman dalam bekerja di SKPD sekitar 2 sampai 5 tahun terdapat 37 orang dengan tingkat persentase 37,00%. Selanjutnya terdapat 41,00% responden atau setara dengan 41 orang yang memiliki pengalaman dalam bekerja di SKPD lebih dari (>) 5 tahun.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. 7
Statistik Deskriptif

Variabel	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sasaran Yang Jelas Dan Terukur	100	2,17	5,00	4,24	2,822
Insentif	100	1,00	5,00	3,98	4,191
Motivasi Kerja	100	1,67	5,00	4,14	4,286
Budaya Organisasi	100	1,69	5,00	4,15	6,377
Pengukuran Kinerja	100	1,80	5,00	4,06	2,897

Kinerja Organisasi Pemerintahan	100	1,56	5,00	4,09	4,783
---------------------------------	-----	------	------	------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Sebelum menguji hipotesis dilakukan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui nilai variabel di dalam penelitian ini. Tabel 4.7 menunjukkan statistik deskriptif yang menjelaskan variabel penelitian *minimum*, *maximum*, *mean*, dan *standar deviation*. *Minimum* merupakan skor terendah berdasarkan angket hasil penelitian, *Maximum* adalah skor tertinggi berdasarkan angket hasil penelitian. Sedangkan *Mean* adalah rata-rata data, dan standar deviasi merupakan akar dari skor, jumlah kuadrat selisih antara nilai data dan nilai rata-rata dibagi dengan jumlah data.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa informasi masing-masing variabel mengenai nilai *minimum*, *maximum*, *mean*, dan *standar deviation* yang dijabarkan sebagai berikut:

a. Sasaran yang jelas dan terukur

Hasil analisis deskriptif pada variabel Sasaran yang jelas dan terukur memperlihatkan bahwa nilai dari minimum responden bernilai 2,17, dan nilai maksimumnya 5,00. Sedangkan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,24 dengan standar deviasi sebesar 2,822.

b. Insentif

Hasil analisis deskriptif pada variabel Insentif memperlihatkan bahwa nilai dari minimum responden bernilai 1,00, dan nilai maksimumnya 5,00. Sedangkan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,98 dengan standar deviasi sebesar 4,191.

c. Motivasi kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi kerja memperlihatkan bahwa nilai dari minimum responden sebesar 1,67, dan nilai maksimumnya 5,00. Sedangkan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,14 dengan standar deviasi sebesar 4,286.

d. Budaya organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel Budaya organisasi memperlihatkan bahwa nilai dari minimum responden sebesar 1,69, dan nilai maksimumnya 5,00. Sedangkan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,15 dengan standar deviasi sebesar 6,377.

e. Pengukuran kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Pengukuran kinerja memperlihatkan bahwa nilai dari minimum responden sebesar 1,80, dan nilai maksimumnya 5,00. Sedangkan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,06 dengan standar deviasi sebesar 2,897.

f. Kinerja Organisasi Pemerintahan

Hasil analisis deskriptif pada variabel Pengukuran kinerja memperlihatkan bahwa nilai dari minimum responden sebesar 1,56, dan nilai maksimumnya 5,00. Sedangkan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,09 dengan standar deviasi sebesar 4,783.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus yang relevan. Tabel 4. 8 menunjukkan bahwa korelasi antara skor item dan skor total memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, berarti semua pertanyaan untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Tabel 4. 8
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Sig.	Keterangan
Sasaran Yang Jelas Dan Terukur	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
Insentif	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
Motivasi Kerja	Item 1	0,000	Valid

	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
Budaya Organisasi	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid
	Item 9	0,000	Valid
	Item 10	0,000	Valid
	Item 11	0,000	Valid
	Item 12	0,000	Valid
	Item 13	0,000	Valid
Pengukuran Kinerja	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid

	Item 5	0,000	Valid
Kinerja	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid
	Item 9	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan Cronbach alpha, jika nilai koefisien Cronbach alpha sama atau lebih besar dari 0,6 maka instrumen dianggap reliabel. Dari Tabel 4. 5 ,dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil reliabilitas seluruh variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua variabel sudah reliabel dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur atau kuesioner dalam penelitian ini.

Informasi hasil pengujian tampak pada Tabel 4. 9 berikut ini:

Tabel 4. 9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Sasaran Yang Jelas Dan Terukur	0,804	Reliabel

Insentif	0,908	Reliabel
Motivasi Kerja	0,912	Reliabel
Budaya Organisasi	0,909	Reliabel
Pengukuran Kinerja	0,840	Reliabel
Kinerja	0,892	Reliabel

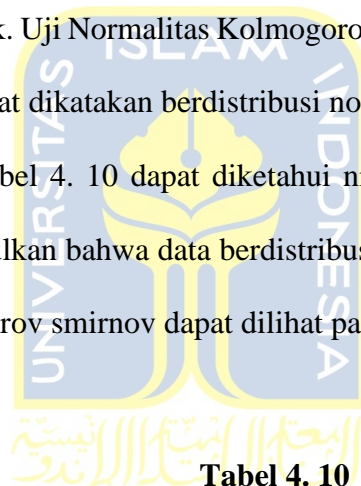
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan sebuah metode statistik, uji normalitas data adalah hal yang dilakukan. Uji ini digunakan untuk menguji apakah penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan di dalam penelitian ini. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai $> 0,05$.

Berdasarkan Tabel 4. 10 dapat diketahui nilai *asympt. sig* sebesar $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas menggunakan kolmogorov smirnov dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 4. 10

Hasil Pengujian Normalitas

		Sasaran Yang Jelas Dan Terukur	Insentif	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Pengukuran Kinerja	Kinerja
n		100	100	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.44	23.85	24.82	53.91	20.29	36.95
	Std. Deviation	2.822	4.191	4.286	6.377	2.897	4.783
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.122	.120	.114	.114	.120	.072
	Positive	.122	.080	.113	.080	.070	.062
	Negative	-.108	-.120	-.114	-.114	-.120	-.072

Kolmogorov-Smirnov Z	1. 219	1. 196	1. 145	1. 141	1. 201	. 717
Asymp. Sig. (2-tailed)	. 102	. 114	. 145	. 148	. 112	. 682

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Untuk mengetahuinya maka diperlukan analisis korelasi antar variabel independen tersebut. Pengujian ini penting karena multikolinearitas dalam persamaan regresi akan menyebabkan data menjadi bias. Agar dapat mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka harus melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance dari data tersebut. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari atau sama dengan 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau 10 % maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independen di dalam model regresinya. Dengan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa model uji regresi tersebut baik.

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini tampak pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficie nts	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	-. 239	2. 247		-. 106	. 915		
Sasaran Yang Jelas Dan Terukur	. 249	. 116	. 147	2. 150	. 034	. 464	2. 155
Insentif	. 232	. 074	. 203	3. 136	. 002	. 518	1. 929
Motivasi Kerja	. 194	. 083	. 174	2. 334	. 022	. 390	2. 561
Budaya Organisasi	. 258	. 055	. 344	4. 682	. 000	. 401	2. 492
Pengukuran Kinerja	. 325	. 141	. 197	2. 305	. 023	. 298	3. 358

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen di dalam penelitian ini memperoleh nilai tolerance lebih dari (>) 0. 1 dan VIF kurang dari (<) 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik berupa adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi nya > 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang

diuji tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini tampak pada Tabel 4. 12 berikut ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Sasaran Yang Jelas Dan Terukur	0,344	0,05	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Insentif	0,506	0,05	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,291	0,05	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,386	0,05	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Pengukuran Kinerja	0,113	0,05	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel yang diteliti karena semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, di mana dapat dinyatakan bahwa data-data dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Sehingga, variabel-variabel tersebut layak digunakan.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan linear 2 atau lebih variabel antara independen dengan variabel dependen.

Hasil analisis dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-. 239	2. 247		-. 106	. 915
1 Sasaran Yang Jelas Dan Terukur	. 249	. 116	. 147	2. 150	. 034
Insentif	. 232	. 074	. 203	3. 136	. 002
Motivasi Kerja	. 194	. 083	. 174	2. 334	. 022
Budaya Organisasi	. 258	. 055	. 344	4. 682	. 000
Pengukuran Kinerja	. 325	. 141	. 197	2. 305	. 023

Sumber: data primer, 2021

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini berupa:

$$Y = -0,239 + 0,249X_1 + 0,232X_2 + 0,194X_3 + 0,258X_4 + 0,325X_5 + 2,247$$

4.6.1 Uji T

Untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, maka digunakanlah Uji T. Pengambilan akan keputusan di dalam uji t ini berdasarkan pada tingkat signifikansi. Apabila nilai signifikansi variabel independen tersebut lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, maka dikatakan signifikan atau didukung pada hipotesis yang diajukan. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih tinggi dari pada tingkat signifikansi, maka tidak signifikan atau tidak didukung

pada hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan Tabel 4. 13, dapat diberikan analisa hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Sasaran yang jelas dan terukur mempunyai hasil uji t sebesar 2,150 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 (**0,034 < 0,05**), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Sasaran yang jelas dan terukur (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Y).
2. Insentif memiliki hasil uji t sebesar 3,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 (**0,002 < 0,05**), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Insentif (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Y).
3. Motivasi kerja memiliki hasil uji t sebesar 2,334 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 (**0,022 < 0,05**), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Y).
4. Budaya organisasi memiliki hasil uji t sebesar 4,682 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (**0,000 < 0,05**), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya organisasi (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Y).
5. Pengukuran kinerja memiliki hasil uji t sebesar 2,305 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 (**0,023 < 0,05**), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Pengukuran kinerja (X5) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Y).

4.6.2 Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji determinasi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau Adjust R dapat memperoleh Koefisien determinasi.

Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 14
Hasil Koefisien Determinasi

Model	Adjust R Square
1	0,785

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil uji determinasi di atas didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,785, maka dapat disimpulkan bahwa Sasaran Yang Jelas Dan Terukur, Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengukuran Kinerja memengaruhi Kinerja Organisasi Pemerintahan sebesar 78% Sedangkan, sisanya (22%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Pengaruh Sasaran Yang Jelas Dan Terukur Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan

Berdasarkan data yang diolah menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,034 ($0,034 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_1

didukung, yang berarti bahwa ada pengaruh sasaran yang jelas dan terukur terhadap kinerja pada SKPD Kabupaten Magelang.

Goal Setting Theory (Teori penetapan tujuan) merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini menjelaskan bahwa kesadaran individu atau pegawai terhadap tujuan organisasi akan berpengaruh pada pencapaian dari tujuan tersebut. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka akan memengaruhi konsekuensi pada kinerjanya. Di dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang sulit dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

Penetapan tujuan yang jelas dan terukur menjadi sebuah bagian yang penting untuk penyusunan rencana strategis pada pemerintah daerah . Sasaran adalah capaian akan hasil secara riil atau nyata oleh pemerintah daerah dalam merumuskan secara yang spesifik dan terukur selama periode tujuan yang lebih pendek. Sasaran menjadi titik acuan atau panduan dalam menyusun program dan kebijakan kerja bagi pemerintah daerah. Penetapan sasaran memengaruhi tujuan yang harus diraih, dan merupakan hasil dari upaya pemerintah daerah dalam memenuhi dan melayani kebutuhan masyarakat di daerahnya masing-masing. Penetapan visi, misi, dan tujuan yang jelas dan juga konsisten merupakan awal untuk menetapkan sasaran yang jelas dan terukur. Dengan penetapan sasaran yang jelas, output dari program maupun kegiatan yang dilakukan akan sesuai dengan yang diinginkan atau diekspektasikan oleh pemerintah daerah. Selain itu, dengan

adanya kesesuaian antara target dengan realisasinya maka kinerja dari pemerintah daerah menjadi baik.

Hal ini sama dengan yang dilakukan oleh penelitian Indudewi (2011), Ariyadi & Syafruddin (2013) dan Hartajunika (2015) sebelumnya yang menyatakan bahwa ada pengaruh sasaran yang jelas dan terukur terhadap kinerja organisasi.

4.7.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan

Setelah dilakukannya pengujian data, berdasarkan data yang diolah didapatkan hasil bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan.

Teori agensi mengemukakan bahwa individu merupakan seseorang yang berpikir secara logika dan rasional, selain itu, juga berupaya untuk meningkatkan kebutuhan mereka daripada keuntungan organisasi. Pada teori agensi, insentif sebagai peran mendasar dalam pengendalian kinerja dan juga motivasi karena manusia berkepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraannya sendiri (Indudewi, 2011).

Menurut Hasibuan (2015), insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi atau usahanya yang dicapai di atas standar prestasi yang ada. Insentif dapat diartikan juga sebagai motivator ekstrinsik yang menghubungkan antara sudut pandang karir dengan kinerja. Motivasi pegawai untuk mendapatkan uang akan menjadi dorongan pegawai dalam berkompetisi menjadi yang terbaik, hal ini memberikan pengaruh baik pada

organisasi. Kinerja yang baik akan mempermudah organisasi untuk mencapai keberhasilan.

Insentif dapat mendukung pemerintah untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja, sehingga pemberian insentif yang diberikan pemerintah harus dilakukan tepat waktu untuk mendorong setiap pegawai bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Indudewi (2011), Ariyadi & Syafruddin (2013), dan (Hartajunika, 2015) sebelumnya yang menyatakan bahwa ada Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Organisasi.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan

Berdasarkan data yang diolah menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,022 ($0,022 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti adanya pengaruh signifikan motivasi kerja manajerial dengan kinerja organisasi di Pemerintahan.

Di dalam teori kebutuhan McClelland pada tahun 1961, terdapat motivasi untuk memenuhi suatu kebutuhan untuk berprestasi, ikatan pertemanan, dan juga kekuasaan. Terdapat hal atau faktor secara internal yang memengaruhi motivasi yaitu, adanya pembebanan sebuah pertanggungjawaban, adanya peluang untuk mengembangkan diri, dan adanya pencapaian. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg. Di dalam teori tersebut, Herzberg mengatakan

apabila seseorang memiliki kinerja yang lebih baik, itu dikarenakan memiliki faktor-faktor motivasi (*motivational factor*) seperti dorongan untuk mendapatkan pengakuan, tanggung jawab, kepuasan terhadap kinerja, adanya peluang untuk maju, dan berprestasi (Wirawan, 2013). Semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Dengan adanya pemberian motivasi terhadap pegawai akan meningkatkan gairah kerja, seperti ketepatan dalam bekerja, tanggung jawab pada tugas (pekerjaan). Dengan meningkatnya gairah kerja, maka akan menjadikan kinerja pegawai di organisasi pemerintahan meningkat, dan target akan tercapai (Rivai, 2014).

Motivasi kerja erat kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi, hal ini dikarenakan pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan akan mencapai tujuan dan harapan dari organisasi khususnya pemerintahan. Untuk memotivasi pegawai instansi pemerintah, tingkat tunjangan dan pemenuhan kebutuhannya harus terpenuhi secara baik dan wajar. Memberikan kesempatan dan peluang kepada pegawai untuk memberikan mereka kemampuan dan keterampilan sepenuhnya yang akan membantu mempertahankan dan mempertahankan motivasi mereka. Pegawai yang berwenang akan memberikan banyak manfaat bagi dirinya dan organisasi. Dalam jangka panjang, pegawai yang berwenang akan memberi organisasi ide dan tindakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Oleh karena itu, pemerintah masih membutuhkan motivasi kerja yang dapat dijadikan sebagai dorongan untuk pegawai dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan lingkungannya, sehingga dapat mencapai tujuan dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas organisasi secara efektif.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartajunika (2015) sebelumnya yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

4.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan

Setelah dilakukannya pengujian data, berdasarkan data yang diolah didapatkan hasil bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Di dalam *goal setting theory*, variabel budaya organisasi merupakan faktor penentu. Di mana semakin tinggi faktor penentu, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya tujuan. Budaya organisasi memiliki peran antara pegawai dan organisasi sektor publik, hal ini karena budaya organisasi merupakan suatu alat untuk mempererat hubungan antar pegawai yang mampu membuat pegawai menjadi lebih dekat dan menjadi sebuah energi yang positif yang mampu membawa organisasi menjadi lebih baik dan memengaruhi kinerja dari organisasi tersebut.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi. Ketika pegawai meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi mereka, mereka akan mendapatkan kepuasan dan bahkan penghargaan langsung atau tidak langsung. Pemimpin memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi di organisasi tersebut. Agar pimpinan dan seluruh pegawai dapat saling berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu saling membantu dan saling berinteraksi secara sosial,

sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan menentramkan. Saling mendukung dan memberi semangat antara pimpinan dan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan akan memberikan suasana nyaman yang dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Seorang pemimpin harus menghindari perilaku, kata-kata, dan ekspresi yang dapat melumpuhkan antusiasme para pegawai terhadap tanggung jawabnya. Jika sebuah perusahaan atau organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik dari para pegawai. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, kemudian akan memengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Dengan begitu, kinerja dari organisasi tersebut juga akan meningkat. Hal ini berlaku juga pada organisasi pemerintahan, jika di organisasi pemerintahan tersebut budaya organisasinya baik, maka kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut juga baik.

4.7.5 Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan

Setelah dilakukannya pengujian data, berdasarkan data yang diolah didapatkan hasil bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,023 ($0,023 < 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan.

Goal setting theory menjelaskan bahwa penetapan tujuan itu menantang (sulit) dan bahwa hasilnya dapat diukur dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini akan membuat pegawai dalam

organisasi percaya bahwa jika pegawai bekerja lebih keras maka akan memengaruhi kinerjanya. Dengan cara ini, tujuan organisasi juga akan mudah dicapai. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk menilai apakah program atau kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana tersebut, dan apakah telah mencapai keberhasilan sesuai yang ditargetkan pada saat perencanaan. Pengukuran kinerja diawali dengan proses penentuan indikator kinerja yang memberikan informasi sedemikian rupa sehingga memungkinkan unit kerja sektor publik untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan output dan outcome terhadap masyarakat. Pemerintah dibantu oleh indikator kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan juga membantu untuk mengevaluasi program dan kegiatan yang sudah dilaksanakan. Proses dari *learning organization* menjadi peranan penting yang dimiliki oleh indikator kinerja (Nordiawan, 2011).

Sistem pengukuran kinerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah harus terus meningkatkan sistem pengukuran kinerja dan menggunakannya sebagai masukan untuk mendukung upaya pemerintah menciptakan sistem pengukuran kinerja dan tata kelola yang baik. Serta dapat menjadikan sistem pengukuran yang ada saat ini menjadi acuan untuk merumuskan strategi dan mencapai kinerja yang memuaskan bagi organisasi.

Penelitian sejalan dengan penelitian Indudewi (2011) yang menemukan bahwa variabel independen sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja BUMD dan SKPD Kota Semarang. Hasil penelitian ini juga sama dengan

penelitian Hartajunika (2015) bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Dinas Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh sasaran yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pemerintahan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel sasaran yang jelas dan terukur berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan di SKPD Kabupaten Magelang.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan di SKPD Kabupaten Magelang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan di SKPD Kabupaten Magelang.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan di SKPD Kabupaten Magelang.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan di SKPD Kabupaten Magelang.

5.2 Saran

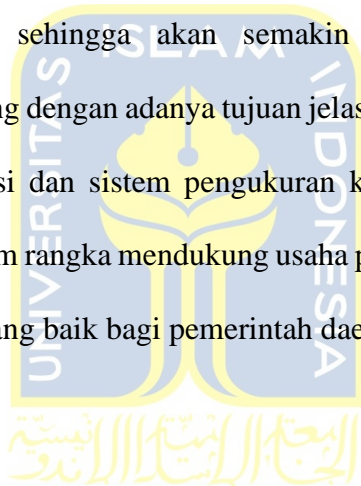
Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih komprehensif seperti metode campuran sebagai metodologi penelitian, yakni dengan melakukan wawancara dan observasi secara detail.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel prediktor yang lain sesuai dengan teori dasar yang ditetapkan seperti desentralisasi, akuntabilitas dan gaya kepemimpinan
4. Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya terutama pelayanannya kepada masyarakat selaku pengguna jasa organisasi sektor publik guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Magelang.

5.3 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan untuk Pemerintah Daerah, khususnya Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang agar para pegawai diharapkan dapat semakin meningkatkan kinerjanya, baik dalam hal menentukan tujuan

organisasi secara jelas dan terukur maupun pengembangan pada budaya organisasinya. Meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja dari atasan dan insentif yang jelas kepada pegawai, sehingga pegawai merasa atau sadar bahwa harus untuk memaksimalkan kinerjanya. Dengan adanya hal tersebut kinerja dari para pegawai maka dengan sendirinya kinerja pemerintahan bisa meningkat. Selain itu, penelitian ini menunjukkan suatu bukti empiris bahwa tujuan jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan, sehingga akan semakin menguatnya kinerja secara profesional jika didukung dengan adanya tujuan jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi dan sistem pengukuran kinerja yang baik. Serta dapat dijadikan masukan dalam rangka mendukung usaha pemerintah dalam menciptakan tata kelola organisasi yang baik bagi pemerintah daerah.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Massenrempulu, Kabupaten Enrekang)*.
- Aring, B. A. , & Mambo, R. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah*. 1–8.
- Ariyadi, Y. , & Syafruddin, M. (2013). Praktik-Praktik Manajemen Kinerja Pada Organisasi Sektor Publik dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi. *BMC Public Health*, 2(1), 1–15.
- Azlina, N. , & Amelia, I. (2015). Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 12(2), 32.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Belajar.
- Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang. 2021. Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja diakses dari: sipgan.magelangkab.go.id, tanggal 2 April 2021
- Baharuddin, A. , Asma, A. , & Niswaty, R. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 1.
- Bigliardi, B. (2012). *The Impact of Organizational Culture on The Job Satisfaction of Knowledge Workers*. 42.
- Esthiningtyas, R. B. , Murtini, W. , & Rahmanto, A. N. (2013). Penerapan Budaya Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarivate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartajunika, G. (2015). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik. *E-Jurnal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1–12.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. , Ikhsan, A. , Mercu, U. , & Jakarta, B. (2016). *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Dosen*. 2, 17–35.
- Indriantoro, N. , & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPF.

- Indudewi, D. (2011). Pengaruh Sasaran Jelas Dan Terukur, Insentif, Desentralisasi, Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Skpd Dan Bumd Kota Semarang). In *Maksi* (Vol. 11, Issue 1).
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. *E-Jurnal Katalogis*, 4(2), 62–75.
- Lathifah, A. F. U. , & Rustono, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri (Man) Cimahi. *E-Proceeding of Manajement*, 2(2), 1164–1171.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Magelang. 2018.
- Mahsun, M. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFPE.
- Manitu, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pmberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5, 165–171.
- Nordiawan, D. (2011). *Akuntansi Sektor Publik* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Oktarini, N. U. (2020). *Faktor-Faktor Potensial Yang Memengaruhi Kinerja Perguruan Tinggi (Studi Empiris di Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Primastiwi, A. (2017). Pengaruh Informasi Dan Sasaran Yang Jelas Dan Terukur Terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 7(1).
- Purwanto, P. (2019). *Analisis Korelasi dan Regresi Linear Berdanda (Panduan Praktis untuk Penelitian Ekonomi Syariah)*. Magelang: Staiapress
- Reni, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Administrasi Negara*, 25(1), 72–88. <https://doi.org/10.33509/jan.v25i1.539>
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (1st ed.). Penerbit Graha Ilmu.
- Riantiarno, R. , & Azlina, N. (2011). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten* 3(3), 560–568.
- Ridwan, M. , & Mus'id. (2019). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Dinas-Dinas Di Kota Jambi). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(2), 222–241.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, F. B. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kompetensi Pegawai*

Terhadap Kinerja Pegawai PG. Madukismo Yogyakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Tarigan, A. F. (2011). *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*.

Wardiah, L. M. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia.

Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.

Widiyanti, W. , & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.

Zaputri, R. A. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Studi pada Pegawai Produksi Cetak PT. Temprina Media*.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
SURAT IJIN PENELITIAN



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883067, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 693/DEK/10/Div.URT/III/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
SKPD Kabupaten Magelang

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Schubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Sylvia Nur Safitri
No. Mahasiswa : 17312410
Tempat/Tanggal Lahir : Banjarmasin / 29 Mei 2000
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata I (S1)
Alamat : Paingan Rt/rw 04/02 Kleteran Grabag Magelang

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Sasaran Jelas dan Terukur, Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Magelang)"

Dosen Pembimbing : Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 22 Maret 2021

Dekan,

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101

LAMPIRAN 2
KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH SASARAN JELAS DAN TERUKUR, INSENTIF, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGUKURAN KINERJA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEMERINTAHAN”



FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PENDAHULUAN

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya adalah mahasiswi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Saat ini, saya sedang meneliti tentang “Pengaruh Sasaran Jelas Dan Terukur, Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan”. Sebagai bagian dari penelitian ini, saya mengirimkan kuesioner kepada Bapak/Ibu yang dapat mewakili Organisasi Pemerintahan tempat Bapak/Ibu bekerja.

Oleh karena itu, demi kelancaran dan kesuksesan penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan men-*checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan. Kuesioner ini kurang lebih memakan waktu sekitar 15 menit untuk menyelesaikannya. Sesuai kode etik dalam penelitian, semua informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian

Saya akan sangat mengapresiasi sekali jika Bapak/Ibu mengisi dengan lengkap dan mengembalikan kuesioner ini. Semoga Allah Yang Maha Esa memberkati dan memberikan rahmat serta membalas segala kebaikan yang kita lakukan. Terimakasih atas kerja sama dan kesediaan yang Bapak/Ibu berikan.

Hormat saya,

Sylvia Nur Safitri

DATA RESPONDEN

Silahkan isi atau beri tanda *check* ("√") pada kotak yang telah tersedia sesuai dengan data diri Bapak/Ibu.

- Nama (*boleh dikosongkan*) :
- Nama Organisasi tempat bekerja :
- Jabatan :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

- Umur : ≤ 30 31-40
 41-50 > 50

- Tingkat Pendidikan Terakhir : SLTA S1 S3
 D3 S2

- Pengalaman Bekerja di Organisasi : < 2 tahun
 2-5 tahun
 > 5 tahun

PERHATIAN

Bapak/Ibu diharapkan hanya mengisi Netral (3) jika memang betul-betul tidak mengetahui/tidak mengerti/belum pernah mengalami situasi atau keadaan dari pernyataan yang ada dalam kuesioner.

A. Kuesioner Sasaran Jelas dan Terukur

Petunjuk: Silahkan berikan tanda "√" pada salah satu kolom pilihan respon untuk jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	Kategori Respon				
		1 Sangat Tidak Setuju	2 Tidak Setuju	3 Netral	4 Setuju	5 Sangat Setuju

1.	Visi dan misi Organisasi Pemerintahan Bapak/Ibu telah disusun dengan jelas					
2.	Adanya pernyataan tertulis mengenai visi dan misi dalam Organisasi Pemerintahan Bapak/Ibu dan hal tersebut dikomunikasikan secara internal maupun eksternal					
3.	Tujuan unit kerja Bapak/Ibu sesuai dengan misi Organisasi Pemerintahan					
4.	Adanya dokumentasi mengenai tujuan Organisasi Pemerintahan Bapak/Ibu secara detail dan juga spesifik					
5.	Adanya gambaran utuh mengenai hasil yang harus dicapai oleh Organisasi Pemerintahan Bapak/Ibu					
6.	Tujuan Organisasi Pemerintahan sesuai dengan ukuran-ukuran kinerja					

B. Kuesioner Variabel Insentif

Petunjuk: Silahkan berikan tanda "√" pada salah satu kolom pilihan

respon untuk jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	Kategori Respon				
		1 Sangat Tidak Setuju	2 Tidak Setuju	3 Netral	4 Setuju	5 Sangat Setuju
1.	Bonus yang diberikan dari organisasi sesuai dengan hasil kerja					
2.	Bonus yang diberikan dari organisasi selalu tepat waktu					
3.	Adanya keadilan yang sesuai dengan hasil kerja saya dan pegawai yang lain dalam memberikan bonus					
4.	Adanya insentif lain yang diberikan oleh organisasi selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi					
5.	Dilakukan secara objektif dalam pemberian penghargaan sesuai dengan penilaian kinerja pegawai oleh atasan					
6.	Penghargaan dan pujian pada pegawai sering diberikan oleh atasan					

C. Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Petunjuk: Silahkan berikan tanda "√" pada salah satu kolom pilihan respon untuk jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	Kategori Respon				
		1 Sangat Tidak Setuju	2 Tidak Setuju	3 Netral	4 Setuju	5 Sangat Setuju
1.	Saya yakin bahwa saya merupakan bagian penting dan dianggap penting dari organisasi					
2.	Gagasan saya akan dapat diterima oleh unit kerja saya, apabila saya menyampaikan ide positif					
3.	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas					
4.	Saya berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendirian dalam setiap pekerjaan					
5.	Saya harus mendapatkan hasil yang terbaik saat menyelesaikan suatu pekerjaan					
6.	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada yang dilakukan rekan saya					

D. Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Petunjuk: Silahkan berikan tanda "√" pada salah satu kolom pilihan respon untuk jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	Kategori Respon				
		1 Sangat Tidak Setuju	2 Tidak Setuju	3 Netral	4 Setuju	5 Sangat Setuju
1.	Adanya dorongan dari pimpinan untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan					
2.	Adanya kebebasan yang diberikan oleh pimpinan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
3.	Adanya dorongan dari pimpinan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
4.	Adanya informasi yang diberikan dengan jelas oleh pihak manajemen mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan					
5.	Adanya koordinasi antar unit yang terkait dalam menyelesaikan tugas					
6.	Adanya koordinasi antara dengan rekan					

	kerja dan pimpinan dalam menyelesaikan tugas					
7.	Pegawai melaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan tugas					
8.	Adanya arahan/komunikasi yang jelas yang diberikan pimpinan mengenai tugas pada setiap pegawai					
9.	Adanya fasilitas yang diberikan untuk menunjang penyelesaian tugas secara optimal kepada pegawai					
10.	Adanya solusi atau bantuan yang diberikan oleh Pimpinan/pihak manajemen apabila pegawai mendapatkan kendala dalam melaksanakan tugas					
11.	Apabila pimpinan tidak hadir, pegawai tetap mengerjakan tugas yang diberikan					
12.	Adanya kebebasan untuk pegawai kepada pimpinan mengeluarkan kritik/saran yang bersifat membangun					
13.	Adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan					

E. Kuesioner Variabel Pengukuran Kinerja

Petunjuk: Silahkan berikan tanda "√" pada salah satu kolom pilihan respon untuk jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	Kategori Respon				
		1 Sangat Tidak Setuju	2 Tidak Setuju	3 Netral	4 Setuju	5 Sangat Setuju
1.	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai yang mengukur jumlah sumber dana yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan/program, seperti adanya penggunaan analisis standar belanja dalam menganggarkan sebuah program					
2.	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai yang menyatakan efisiensi operasional, seperti perbandingan antara realisasi belanja dengan anggaran belanjanya.					
3.	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai yang menyatakan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, seperti					

	adanya survei kepuasan pada masyarakat					
4.	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai tentang standar kualitas pelayanan yang diberikan					
5.	Unit kerja Bapak/Ibu memiliki indikator kinerja pegawai mengenai dampak dari hasil yang dicapai, seperti adanya peningkatan dari pelaksanaan suatu program kegiatan					

F. Kuesioner Variabel Kinerja Organisasi Pemerintahan

Petunjuk: Silahkan berikan tanda "√" pada salah satu kolom pilihan respon untuk jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

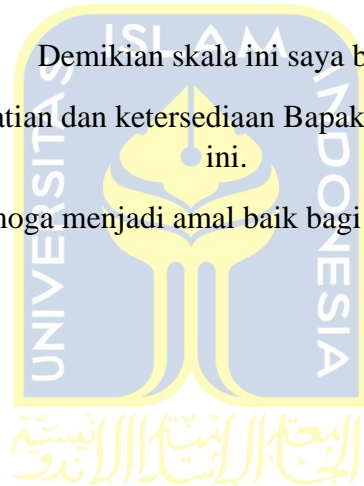
No.	Pernyataan	Kategori Respon				
		1 Sangat Tidak Setuju	2 Tidak Setuju	3 Netral	4 Setuju	5 Sangat Setuju
1.	Tiap-tiap tugas yang disusun dari suatu program mencapai target kinerja					
2.	Suatu kegiatan mencapai hasil yang tepat dan sesuai dengan					

	program yang telah ditetapkan					
3.	Pimpinan mengambil keputusan dengan cepat untuk merespon dinamika yang terjadi di dalam atau di luar organisasi					
4.	Pemberian pelayanan kepada masyarakat melebihi yang diminta					
5.	Adanya penekanan terhadap visi dan misi organisasi kepada semua pegawai agar tujuan organisasi tercapai					
6	Adanya apresiasi yang sangat positif pada pegawai yang bekerja atas dasar etos kerja yang baik					
7	Organisasi menerima suatu perubahan yang dapat meningkatkan kualitas organisasi					
8	Organisasi mengedepankan cara-cara baru dalam memecahkan permasalahan yang timbul					
9	Organisasi menerapkan konsep-konsep mutakhir tentang pengelolaan kantor					

Demikian skala ini saya buat.

Terimakasih atas perhatian dan ketersediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Semoga menjadi amal baik bagi Bapak/Ibu



LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Sampel Variabel

No	Sasaran Yang Jelas Dan Terukur (X1)						Jumlah	Rata-rata
	S1	S2	S3	S4	S5	S6		
1	3	4	4	4	3	4	22	3,67
2	4	4	4	4	4	3	23	3,83
3	4	3	4	4	4	4	23	3,83
4	3	5	4	3	4	3	22	3,67
5	3	4	4	4	4	3	22	3,67
6	5	5	4	4	5	4	27	4,50
7	3	4	4	4	4	4	23	3,83
8	4	4	3	4	4	4	23	3,83
9	3	3	4	3	3	4	20	3,33
10	1	4	5	1	5	5	21	3,50
11	4	4	4	4	4	3	23	3,83
12	2	2	3	2	2	2	13	2,17
13	5	5	5	5	5	5	30	5,00
14	5	5	5	5	5	4	29	4,83
15	5	4	5	4	3	4	25	4,17
16	4	4	4	3	4	4	23	3,83
17	4	4	4	4	4	4	24	4,00
18	4	4	4	3	3	4	22	3,67
19	5	5	4	4	4	5	27	4,50
20	5	4	4	5	4	5	27	4,50
21	5	4	4	5	4	4	26	4,33
22	4	5	4	5	5	5	28	4,67
23	4	4	4	4	4	4	24	4,00
24	4	4	4	4	4	4	24	4,00
25	5	5	4	4	3	4	25	4,17
26	4	5	5	4	5	5	28	4,67
27	4	4	4	5	4	4	25	4,17
28	3	3	4	5	4	3	22	3,67
29	4	4	4	4	3	2	21	3,50
30	4	4	5	4	4	4	25	4,17
31	4	5	5	4	5	5	28	4,67
32	4	4	4	4	5	4	25	4,17
33	4	3	3	4	3	3	20	3,33

34	4	4	4	4	4	4	24	4,00
35	4	4	4	4	5	5	26	4,33
36	5	5	5	5	5	5	30	5,00
37	4	4	4	5	4	4	25	4,17
38	5	4	4	5	4	4	26	4,33
39	5	4	4	4	4	4	25	4,17
40	4	5	5	4	5	5	28	4,67
41	4	4	4	4	5	4	25	4,17
42	4	4	4	4	5	4	25	4,17
43	4	4	4	5	4	4	25	4,17
44	5	5	5	4	5	5	29	4,83
45	5	5	5	5	5	4	29	4,83
46	4	4	4	4	4	4	24	4,00
47	5	4	4	5	5	5	28	4,67
48	5	4	5	4	5	4	27	4,50
49	4	4	4	4	4	4	24	4,00
50	4	4	4	5	4	4	25	4,17
51	4	4	4	4	4	5	25	4,17
52	4	4	4	4	4	4	24	4,00
53	4	4	4	4	4	5	25	4,17
54	4	4	4	4	5	4	25	4,17
55	4	4	4	4	3	4	23	3,83
56	4	4	4	4	4	5	25	4,17
57	4	4	4	4	4	4	24	4,00
58	4	4	4	4	4	4	24	4,00
59	4	4	4	4	5	4	25	4,17
60	3	3	4	4	4	4	22	3,67
61	5	5	4	5	5	4	28	4,67
62	4	4	3	4	5	5	25	4,17
63	4	5	4	5	4	4	26	4,33
64	4	4	3	3	4	5	23	3,83
65	5	4	5	5	4	5	28	4,67
66	4	4	4	4	4	4	24	4,00
67	5	5	5	5	5	5	30	5,00
68	5	5	5	4	5	5	29	4,83
69	5	5	5	4	5	5	29	4,83
70	4	4	4	4	4	4	24	4,00
71	5	4	5	5	5	5	29	4,83
72	5	4	4	5	5	5	28	4,67
73	5	5	4	4	4	4	26	4,33
74	5	5	5	4	5	5	29	4,83

75	4	4	4	4	5	4	25	4,17
76	4	4	4	3	3	3	21	3,50
77	4	4	4	4	4	4	24	4,00
78	4	4	5	4	5	5	27	4,50
79	4	4	4	5	5	5	27	4,50
80	5	4	4	5	5	5	28	4,67
81	4	4	4	4	5	4	25	4,17
82	4	5	5	4	4	4	26	4,33
83	4	4	4	4	4	3	23	3,83
84	4	4	3	4	5	4	24	4,00
85	4	4	4	5	4	4	25	4,17
86	5	5	4	4	5	5	28	4,67
87	5	4	4	5	5	4	27	4,50
88	4	4	4	4	3	4	23	3,83
89	5	5	5	4	5	4	28	4,67
90	4	5	5	4	5	5	28	4,67
91	5	5	5	3	3	5	26	4,33
92	5	5	5	3	3	5	26	4,33
93	5	5	5	5	5	5	30	5,00
94	5	5	4	4	5	5	28	4,67
95	5	5	5	5	5	5	30	5,00
96	5	5	5	5	5	5	30	5,00
97	4	5	5	5	5	4	28	4,67
98	5	5	5	5	5	5	30	5,00
99	4	4	4	4	4	4	24	4,00
100	4	5	5	5	5	4	28	4,67

No	Insentif (X2)						Jumlah	Rata-rata
	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6		
1	3	3	3	4	4	3	20	3,33
2	4	3	4	3	3	3	20	3,33
3	5	5	5	5	5	5	30	5,00
4	4	3	4	4	4	3	22	3,67
5	3	3	4	4	4	3	21	3,50
6	4	4	4	4	3	4	23	3,83
7	3	3	4	4	4	4	22	3,67
8	4	4	4	5	4	3	24	4,00
9	3	3	3	3	3	3	18	3,00
10	4	4	4	4	4	4	24	4,00
11	4	3	4	2	2	2	17	2,83
12	2	2	1	2	2	2	11	1,83
13	5	4	5	5	5	5	29	4,83
14	5	5	5	5	4	4	28	4,67
15	3	4	4	3	4	4	22	3,67
16	4	4	4	3	3	3	21	3,50
17	4	4	4	3	3	3	21	3,50
18	4	4	3	3	4	4	22	3,67
19	3	3	4	5	4	4	23	3,83
20	3	3	4	4	3	4	21	3,50
21	4	4	4	3	3	3	21	3,50
22	5	5	4	5	5	5	29	4,83
23	4	4	4	4	4	4	24	4,00
24	4	2	4	4	4	3	21	3,50
25	3	3	3	3	3	3	18	3,00
26	5	5	5	4	4	4	27	4,50
27	4	4	5	5	4	4	26	4,33
28	3	3	3	3	4	4	20	3,33
29	3	2	3	3	4	3	18	3,00
30	5	4	4	4	5	5	27	4,50
31	4	3	4	3	4	4	22	3,67
32	4	4	3	4	4	3	22	3,67
33	4	4	4	4	3	4	23	3,83
34	4	4	4	4	4	4	24	4,00
35	4	3	4	3	4	3	21	3,50
36	5	3	4	4	4	3	23	3,83

37	5	5	5	5	5	5	30	5,00
38	5	5	5	5	5	5	30	5,00
39	3	3	3	3	3	4	19	3,17
40	4	5	5	4	4	5	27	4,50
41	4	3	3	3	4	4	21	3,50
42	4	3	3	4	3	3	20	3,33
43	5	4	4	5	4	4	26	4,33
44	5	4	5	4	5	5	28	4,67
45	5	4	5	5	4	4	27	4,50
46	4	4	4	4	5	4	25	4,17
47	5	5	4	4	4	5	27	4,50
48	4	5	5	4	4	5	27	4,50
49	4	4	4	4	4	4	24	4,00
50	4	4	5	5	4	4	26	4,33
51	3	3	4	4	4	5	23	3,83
52	4	4	4	4	5	4	25	4,17
53	5	5	5	4	4	4	27	4,50
54	4	4	4	4	4	4	24	4,00
55	4	4	4	4	4	5	25	4,17
56	4	5	5	5	4	4	27	4,50
57	4	4	4	4	4	4	24	4,00
58	5	4	5	5	5	5	29	4,83
59	4	4	5	4	4	4	25	4,17
60	4	5	3	3	4	4	23	3,83
61	5	5	4	4	4	4	26	4,33
62	4	4	4	4	4	4	24	4,00
63	4	4	4	5	4	4	25	4,17
64	4	4	3	3	4	5	23	3,83
65	5	4	4	5	5	4	27	4,50
66	1	1	1	1	1	1	6	1,00
67	2	4	2	2	5	4	19	3,17
68	2	2	2	2	2	2	12	2,00
69	2	2	2	2	2	2	12	2,00
70	4	4	4	4	4	4	24	4,00
71	5	3	4	4	5	4	25	4,17
72	5	5	5	5	4	4	28	4,67
73	5	5	5	5	4	4	28	4,67
74	5	4	4	4	4	5	26	4,33
75	4	4	4	4	4	5	25	4,17
76	4	4	4	4	5	4	25	4,17
77	5	4	4	4	4	5	26	4,33

78	5	5	5	4	4	4	27	4,50
79	5	5	5	5	5	4	29	4,83
80	5	4	5	4	5	5	28	4,67
81	4	5	5	4	4	4	26	4,33
82	4	4	5	4	5	4	26	4,33
83	4	5	4	4	3	4	24	4,00
84	4	3	4	5	4	3	23	3,83
85	4	4	4	5	4	4	25	4,17
86	5	5	4	5	5	5	29	4,83
87	5	5	4	4	4	4	26	4,33
88	4	3	4	4	4	4	23	3,83
89	5	5	5	4	4	4	27	4,50
90	5	5	4	4	4	4	26	4,33
91	3	3	4	5	5	3	23	3,83
92	3	3	4	5	5	3	23	3,83
93	4	5	4	5	5	5	28	4,67
94	5	5	5	5	5	4	29	4,83
95	5	5	5	4	5	5	29	4,83
96	3	4	3	3	3	3	19	3,17
97	4	4	4	4	4	5	25	4,17
98	5	5	5	5	5	4	29	4,83
99	3	4	4	4	4	3	22	3,67
100	4	4	4	4	4	4	24	4,00

No	Motivasi Kerja (X3)						Jumlah	Rata-rata
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6		
1	4	4	4	4	4	4	24	4,00
2	4	3	4	2	4	4	21	3,50
3	5	5	5	5	5	5	30	5,00
4	4	4	3	4	5	4	24	4,00
5	4	4	4	4	5	4	25	4,17
6	4	5	4	4	4	5	26	4,33
7	4	4	3	4	3	4	22	3,67
8	2	3	4	5	2	4	20	3,33
9	3	3	3	3	3	3	18	3,00
10	5	3	5	2	1	1	17	2,83
11	3	3	2	3	3	3	17	2,83
12	1	2	2	1	2	2	10	1,67
13	5	5	5	5	5	5	30	5,00
14	5	5	5	5	5	5	30	5,00
15	3	2	2	3	3	2	15	2,50
16	4	3	3	4	3	3	20	3,33
17	5	5	5	5	5	5	30	5,00
18	3	4	4	4	3	3	21	3,50
19	4	4	5	4	4	4	25	4,17
20	4	4	4	3	3	4	22	3,67
21	4	3	3	4	3	3	20	3,33
22	5	5	5	5	5	5	30	5,00
23	5	5	4	5	5	5	29	4,83
24	4	4	3	3	3	3	20	3,33
25	5	5	4	5	5	5	29	4,83
26	5	5	5	5	5	5	30	5,00
27	3	4	3	4	4	3	21	3,50
28	3	2	3	3	2	3	16	2,67
29	3	3	2	2	2	2	14	2,33
30	5	5	5	5	5	5	30	5,00
31	5	5	5	5	4	5	29	4,83
32	3	3	4	4	4	3	21	3,50
33	3	4	3	4	3	4	21	3,50
34	4	4	4	4	4	4	24	4,00
35	3	3	3	3	3	3	18	3,00
36	4	5	5	5	5	5	29	4,83

37	5	5	5	5	5	5	30	5,00
38	4	4	5	2	3	4	22	3,67
39	3	3	3	3	3	3	18	3,00
40	5	5	4	5	5	5	29	4,83
41	4	4	4	4	4	4	24	4,00
42	4	4	5	4	4	4	25	4,17
43	4	4	5	4	4	4	25	4,17
44	5	5	5	5	5	5	30	5,00
45	5	5	4	5	5	5	29	4,83
46	4	4	4	4	4	4	24	4,00
47	5	5	5	5	5	5	30	5,00
48	5	5	5	5	4	5	29	4,83
49	4	4	4	4	4	4	24	4,00
50	4	4	5	4	5	5	27	4,50
51	5	4	4	4	4	4	25	4,17
52	4	4	4	4	4	5	25	4,17
53	5	5	5	5	5	5	30	5,00
54	4	5	4	4	4	4	25	4,17
55	4	5	5	5	4	4	27	4,50
56	4	5	5	5	4	4	27	4,50
57	4	5	4	4	4	4	25	4,17
58	4	4	4	3	3	3	21	3,50
59	4	4	5	4	5	5	27	4,50
60	3	3	4	2	3	4	19	3,17
61	5	5	5	5	5	5	30	5,00
62	4	4	4	4	5	4	25	4,17
63	4	4	4	5	4	5	26	4,33
64	4	4	4	3	4	4	23	3,83
65	4	3	5	4	5	4	25	4,17
66	3	3	3	1	5	1	16	2,67
67	5	5	5	5	5	5	30	5,00
68	4	4	5	4	4	5	26	4,33
69	4	4	5	4	4	5	26	4,33
70	4	4	4	4	4	3	23	3,83
71	5	3	5	5	5	4	27	4,50
72	5	5	5	5	5	4	29	4,83
73	5	5	4	4	5	4	27	4,50
74	5	4	4	5	5	5	28	4,67
75	5	5	5	4	4	4	27	4,50
76	4	4	4	3	4	4	23	3,83
77	5	4	4	4	5	5	27	4,50

78	4	4	4	4	4	4	24	4,00
79	5	4	5	5	5	5	29	4,83
80	5	4	5	5	4	4	27	4,50
81	3	4	3	3	4	4	21	3,50
82	4	4	5	5	4	4	26	4,33
83	4	4	4	5	4	4	25	4,17
84	5	4	5	5	4	4	27	4,50
85	4	4	4	4	5	5	26	4,33
86	5	4	5	5	5	4	28	4,67
87	5	5	4	4	5	5	28	4,67
88	3	4	4	4	4	3	22	3,67
89	5	5	4	4	5	5	28	4,67
90	5	5	5	4	5	5	29	4,83
91	3	4	4	4	4	4	23	3,83
92	3	4	4	4	4	4	23	3,83
93	4	5	5	5	5	5	29	4,83
94	5	5	5	4	4	4	27	4,50
95	5	5	5	5	5	5	30	5,00
96	4	4	3	5	4	4	24	4,00
97	5	5	5	4	4	4	27	4,50
98	5	5	5	5	4	4	28	4,67
99	4	4	4	4	4	4	24	4,00
100	4	4	4	4	4	4	24	4,00

37	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	60	4,62
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
40	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	56	4,31
41	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	57	4,38
42	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	62	4,77
43	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54	4,15
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
45	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	60	4,62
46	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	58	4,46
47	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	4,85
48	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4,54
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	3,92
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	52	4,00
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54	4,15
52	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55	4,23
53	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	55	4,23
54	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55	4,23
55	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	56	4,31
56	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54	4,15
57	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	56	4,31
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54	4,15
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	50	3,85
60	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	52	4,00
61	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	59	4,54
62	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4,15
63	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	60	4,62
64	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	51	3,92
65	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	53	4,08
66	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	53	4,08
67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63	4,85
68	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	55	4,23
69	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	53	4,08
70	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	53	4,08
71	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	53	4,08
72	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	58	4,46
73	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	61	4,69
74	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	58	4,46
75	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	59	4,54
76	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	53	4,08
77	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54	4,15

78	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	57	4,38
79	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	58	4,46
80	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	58	4,46
81	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	58	4,46
82	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	59	4,54
83	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	56	4,31
84	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	55	4,23
85	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	57	4,38
86	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	58	4,46
87	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	58	4,46
88	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	55	4,23
89	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4,23
90	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	56	4,31
91	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	48	3,69
92	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	50	3,85
93	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	57	4,38
94	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	59	4,54
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
96	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	51	3,92
97	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
98	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08
99	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	4,08
100	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,08

No	Pengukuran Kinerja (X5)					Jumlah	Rata-rata
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5		
1	3	4	4	4	4	19	3,80
2	3	3	4	3	3	16	3,20
3	4	5	5	5	5	24	4,80
4	3	3	4	3	4	17	3,40
5	4	3	3	3	3	16	3,20
6	3	4	5	3	3	18	3,60
7	4	4	3	4	4	19	3,80
8	3	3	3	3	3	15	3,00
9	3	3	3	3	3	15	3,00
10	4	3	3	4	4	18	3,60
11	3	3	3	4	3	16	3,20
12	2	2	2	1	2	9	1,80
13	5	5	5	5	5	25	5,00
14	5	5	5	5	5	25	5,00
15	3	5	4	4	3	19	3,80
16	4	4	3	3	3	17	3,40
17	4	4	3	3	3	17	3,40
18	3	3	4	4	4	18	3,60
19	4	4	4	4	3	19	3,80
20	4	4	4	3	4	19	3,80
21	4	4	4	3	3	18	3,60
22	5	5	4	5	5	24	4,80
23	4	4	4	4	4	20	4,00
24	4	4	4	3	3	18	3,60
25	5	4	4	4	5	22	4,40
26	5	5	4	5	5	24	4,80
27	5	4	5	4	5	23	4,60
28	4	4	3	3	3	17	3,40
29	4	4	4	2	3	17	3,40
30	4	4	4	5	4	21	4,20
31	5	5	4	4	4	22	4,40
32	5	4	2	3	4	18	3,60
33	3	4	4	3	4	18	3,60
34	4	4	4	4	4	20	4,00
35	5	4	3	4	3	19	3,80
36	4	3	3	3	3	16	3,20

37	5	5	5	5	5	25	5,00
38	5	4	4	4	5	22	4,40
39	4	4	3	3	4	18	3,60
40	5	4	4	4	5	22	4,40
41	4	3	3	4	4	18	3,60
42	4	5	5	5	4	23	4,60
43	4	4	5	4	4	21	4,20
44	5	4	5	5	5	24	4,80
45	4	5	5	4	5	23	4,60
46	4	4	4	4	4	20	4,00
47	5	5	4	5	5	24	4,80
48	4	5	4	4	5	22	4,40
49	4	4	4	4	4	20	4,00
50	4	4	4	5	4	21	4,20
51	4	4	4	4	4	20	4,00
52	4	4	4	5	4	21	4,20
53	4	4	5	4	4	21	4,20
54	4	5	4	5	5	23	4,60
55	4	4	4	4	5	21	4,20
56	5	4	4	4	5	22	4,40
57	4	4	4	4	4	20	4,00
58	4	4	4	5	4	21	4,20
59	4	4	5	4	4	21	4,20
60	4	3	3	4	4	18	3,60
61	4	5	4	4	5	22	4,40
62	5	4	4	4	4	21	4,20
63	4	5	5	4	5	23	4,60
64	4	4	4	5	3	20	4,00
65	4	3	3	5	3	18	3,60
66	1	1	3	3	3	11	2,20
67	4	4	5	5	4	22	4,40
68	4	4	5	4	4	21	4,20
69	5	4	5	4	4	22	4,40
70	4	4	4	4	4	20	4,00
71	4	3	3	4	3	17	3,40
72	5	4	4	5	5	23	4,60
73	5	5	4	4	4	22	4,40
74	5	5	4	5	5	24	4,80
75	4	4	4	5	4	21	4,20
76	4	3	3	3	3	16	3,20
77	4	4	4	4	4	20	4,00

78	5	5	5	4	4	23	4,60
79	5	4	4	4	4	21	4,20
80	5	5	5	4	5	24	4,80
81	4	5	4	4	4	21	4,20
82	4	4	4	5	5	22	4,40
83	5	5	4	4	4	22	4,40
84	4	4	4	3	3	18	3,60
85	4	4	5	5	4	22	4,40
86	4	4	5	5	5	23	4,60
87	5	4	4	5	4	22	4,40
88	5	4	4	4	5	22	4,40
89	4	4	4	4	4	20	4,00
90	5	5	4	5	5	24	4,80
91	3	4	4	5	4	20	4,00
92	3	4	4	5	4	20	4,00
93	4	5	4	4	4	21	4,20
94	5	5	5	4	5	24	4,80
95	5	5	4	5	5	24	4,80
96	3	4	4	5	5	21	4,20
97	5	4	5	5	5	24	4,80
98	4	4	4	4	4	20	4,00
99	3	4	4	4	4	19	3,80
100	4	4	4	4	4	20	4,00

No	Kinerja Organisasi (Y)									Jumlah	Rata-rata
	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9		
1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	3,78
2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31	3,44
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,89
4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	33	3,67
5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	33	3,67
6	4	3	3	4	3	5	3	5	4	34	3,78
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
8	3	4	3	5	3	2	4	5	3	32	3,56
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89
11	3	4	2	2	3	3	4	4	4	29	3,22
12	1	2	2	2	1	1	2	2	1	14	1,56
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4,89
15	4	4	5	4	3	3	4	4	3	34	3,78
16	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31	3,44
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3,89
18	2	4	4	2	4	4	4	2	4	30	3,33
19	3	3	4	3	3	4	4	5	4	33	3,67
20	5	5	4	3	3	3	4	4	5	36	4,00
21	4	4	4	5	3	3	3	3	3	32	3,56
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	4,78
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3,89
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,89
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4,56
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3,89
28	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3,33
29	2	3	3	3	3	2	4	4	4	28	3,11
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3,89
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3,89
32	4	4	4	2	5	4	4	4	4	35	3,89
33	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33	3,67
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
35	4	4	4	3	5	4	4	3	3	34	3,78
36	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	3,67

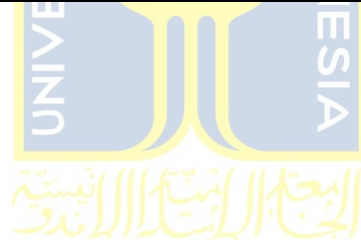
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
39	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	3,56
40	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42	4,67
41	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	3,78
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89
43	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38	4,22
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
45	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4,78
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
47	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43	4,78
48	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40	4,44
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
50	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4,22
51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,11
52	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	4,22
53	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	4,78
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,11
55	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38	4,22
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4,11
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,11
58	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39	4,33
59	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	4,22
60	4	3	3	3	4	4	5	3	4	33	3,67
61	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	4,33
62	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	4,22
63	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	4,44
64	4	4	5	5	4	5	4	3	3	37	4,11
65	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42	4,67
66	3	3	5	3	5	5	3	3	3	33	3,67
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
68	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,11
69	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,11
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
71	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42	4,67
72	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41	4,56
73	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4,33
74	5	4	4	4	4	5	5	4	5	40	4,44
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
76	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	3,44
77	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4,22

78	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4,33
79	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	4,33
80	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	4,44
81	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40	4,44
82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,11
83	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	4,22
84	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4,22
85	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39	4,33
86	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42	4,67
87	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39	4,33
88	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	4,33
89	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,11
90	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40	4,44
91	4	3	3	4	3	3	3	4	5	32	3,56
92	4	3	3	4	3	3	3	4	5	32	3,56
93	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40	4,44
94	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43	4,78
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
96	5	4	4	4	3	4	3	3	3	33	3,67
97	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	4,56
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
99	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4,33
100	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	4,44

LAMPIRAN 4
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sasaran Yang Jelas Dan Terukur	100	2,17	5,00	25,44	2,822
Insentif	100	1,00	5,00	23,85	4,191
Motivasi Kerja	100	1,67	5,00	24,82	4,286
Budaya Organisasi	100	1,69	5,00	53,91	6,377
Pengukuran Kinerja	100	1,80	5,00	20,29	2,897
Kinerja Organisasi Pemerintahan	100	1,56	5,00	36,95	4,783
Valid N (listwise)	100				



LAMPIRAN 5

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas Sasaran Yang Jelas Dan Terukur

Correlations

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	X1
S1	Pearson Correlation	1	.550**	.348**	.554**	.320**	.427**	.757**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
S2	Pearson Correlation	.550**	1	.605**	.257**	.476**	.490**	.771**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
S3	Pearson Correlation	.348**	.605**	1	,181	.377**	.434**	.657**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,071	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
S4	Pearson Correlation	.554**	.257**	,181	1	.402**	.210*	.629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,071		,000	,036	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
S5	Pearson Correlation	.320**	.476**	.377**	.402**	1	.531**	.737**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
S6	Pearson Correlation	.427**	.490**	.434**	.210*	.531**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,036	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.757**	.771**	.657**	.629**	.737**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).

Uji Validitas Insentif

Correlations

		I1	I2	I3	I4	I5	I6	X2
I1	Pearson Correlation	1	.709**	.742**	.620**	.566**	.609**	.857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
I2	Pearson Correlation	.709**	1	.665**	.539**	.503**	.651**	.824**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
I3	Pearson Correlation	.742**	.665**	1	.729**	.577**	.573**	.864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
I4	Pearson Correlation	.620**	.539**	.729**	1	.669**	.525**	.822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
I5	Pearson Correlation	.566**	.503**	.577**	.669**	1	.667**	.795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
I6	Pearson Correlation	.609**	.651**	.573**	.525**	.667**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.857**	.824**	.864**	.822**	.795**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).

Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	X3
M1	Pearson Correlation	1	.707**	.672**	.607**	.623**	.604**	.834**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M2	Pearson Correlation	.707**	1	.622**	.659**	.648**	.715**	.863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M3	Pearson Correlation	.672**	.622**	1	.577**	.521**	.600**	.792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M4	Pearson Correlation	.607**	.659**	.577**	1	.602**	.704**	.835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M5	Pearson Correlation	.623**	.648**	.521**	.602**	1	.705**	.820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M6	Pearson Correlation	.604**	.715**	.600**	.704**	.705**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.834**	.863**	.792**	.835**	.820**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed)

B5	Pearson Correlation	.374**	.280**	.292**	.471**	1	.578*	.547**	.472**	.444**	.353**	.372**	.461**	.296**	.649*
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B6	Pearson Correlation	.535**	.289**	.527**	.361**	.578**	1	.557**	.620**	.478**	.500**	.430**	.536**	.333**	.740*
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B7	Pearson Correlation	.601**	.307**	.367**	.325**	.547**	.557*	1	.667**	.405**	.551**	.426**	.661**	.263**	.735*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B8	Pearson Correlation	.581**	.407**	.499**	.384**	.472**	.620*	.667**	1	.452**	.537**	.487**	.580**	.275**	.768*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B9	Pearson Correlation	.527**	.419**	.376**	.473**	.444**	.478*	.405**	.452**	1	.571**	.381**	.456**	.404**	.709*

X4	Pearson Correlation	.764**	.623**	.652**	.654**	.649**	.740*	.735**	.768**	.709**	.693**	.637**	.783**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).



Uji Validitas Pengukuran Kinerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	X5
P1	Pearson Correlation	1	.603**	.309**	.398**	.545**	.733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
P2	Pearson Correlation	.603**	1	.562**	.472**	.590**	.822**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
P3	Pearson Correlation	.309**	.562**	1	.478**	.542**	.731**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
P4	Pearson Correlation	.398**	.472**	.478**	1	.626**	.770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
P5	Pearson Correlation	.545**	.590**	.542**	.626**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
X5	Pearson Correlation	.733**	.822**	.731**	.770**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KINERJA ORGANISASI PEMERINTAHAN

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	Y
K1	Pearson Correlation	1	.582**	.341**	.449**	.524**	.580**	.411**	.477**	.548**	.744**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K2	Pearson Correlation	.582**	1	.510**	.479**	.567**	.505**	.535**	.467**	.500**	.769**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K3	Pearson Correlation	.341**	.510**	1	.505**	.517**	.480**	.376**	.292**	.261**	.652**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,009	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K4	Pearson Correlation	.449**	.479**	.505**	1	.462**	.407**	.375**	.524**	.422**	.712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K5	Pearson Correlation	.524**	.567**	.517**	.462**	1	.651**	.533**	.405**	.529**	.786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K6	Pearson Correlation	.580**	.505**	.480**	.407**	.651**	1	.463**	.462**	.468**	.763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000

K7	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.411**	.535**	.376**	.375**	.533**	.463**	1	.564**	.648**	.723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
K8	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.477**	.467**	.292**	.524**	.405**	.462**	.564**	1	.642**	.726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000		,000	,000
K9	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.548**	.500**	.261**	.422**	.529**	.468**	.648**	.642**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Y	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.744**	.769**	.652**	.712**	.786**	.763**	.723**	.726**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja Organisasi Pemerintahan

Case Processing Summary

		n	%
Cases	Valid	100	100.000
	Excluded ^a	0	.000
	Total	100	100.000

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	9

Uji Reliabilitas Sasaran Yang Jelas dan Terukur

Case Processing Summary

		n	%
Cases	Valid	100	100.000
	Excluded ^a	0	.000
	Total	100	100.000

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	6

Uji Reliabilitas Insentif

Case Processing Summary

	n	%
Valid	10	100.00
Excluded ^a	0	.00
Total	10	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	6

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	n	%

Cases	Valid	10	10
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	6

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		n	%
Cases	Valid	10	100.00
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	13

Uji Reliabilitas Pengukuran Kinerja

Case Processing Summary

		n	%
Cases	Valid	100	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	100	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	5