

FAKTOR PSIKOLOGIS, FAKTOR ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BERSAMA SAMSAT BULELENG

Putu Monica Purwaningsih⁴ monikajegeg58@gmail.com

Ni Putu Sri Wati⁵, psriwati2@gmail.com

Ketut Gunawan⁶, ketut.gunawan.unipas@gmail.com

ABSTRAK

Pada era modernisasi saat ini, peningkatan jumlah masyarakat berbanding lurus dengan peningkatan pembelian kendaraan bermotor karena penggunaan kendaraan bermotor sudah menjadi kebutuhan sehari-hari yang sangat penting dalam menunjang kegiatan masyarakat. Hal ini berdampak pada peningkatan aktivitas pengurusan pajak kendaraan bermotor. Pengurusan pajak kendaraan bermotor merupakan kewajiban yang perlu dilakukan oleh pemilik kendaraan bermotor. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis dan faktor organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis dan faktor organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk mengetahui variabel mana diantara faktor psikologis dan faktor organisasi yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Sebelum diolah dengan alat analisis data terlebih dahulu diuji instrumen yaitu uji kualitas instrumen dengan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik, kemudian dilakukan pengolahan data dibantu dengan program SPSS versi 20.0 untuk mencari Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji-T dan Uji-F, uji dominan dan uji determinasi. Hasil analisis regresi berganda diperoleh model persamaan garis $Y = 0,955 + 0,371X_1 + 0,496X_2$. Hasil analisis korelasi berganda diperoleh R sebesar 0,786. Nilai determinasi 61,8%. Uji T-test diperoleh variabel faktor psikologis dan faktor organisasi secara parsial berpengaruh signifikan serta F-Tes, hasil penelitian secara simultan diperoleh hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa 1) Variabel faktor psikologis dan faktor organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap. 2) Variabel faktor psikologis dan faktor organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng. 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel faktor organisasi. Saran yang diajukan adalah Faktor organisasi perlu diperhatikan melalui program pelatihan serta keterampilan setiap pegawai, agar terjadi peningkatan semangat kerja, dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja para pelaksana yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja organisasi. Faktor Psikologi ikut berperan penting dalam melakukan penilaian kinerja, mengukur produktivitas perusahaan apakah sesuai yang ditargetkan atau tidak, serta mengevaluasi jabatan serta kinerja seorang pegawai.

Kata kunci : Faktor Psikologis, Faktor Organisasi dan kinerja Pegawai

⁴ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2018/2019

⁵ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

⁶ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

PENDAHULUAN

1 Latar Belakang Masalah

Pada era modernisasi saat ini, peningkatan jumlah masyarakat berbanding lurus dengan peningkatan pembelian kendaraan bermotor karena penggunaan kendaraan bermotor sudah menjadi kebutuhan sehari-hari yang sangat penting dalam menunjang kegiatan masyarakat. Hal ini berdampak pada peningkatan aktivitas pengurusan pajak kendaraan bermotor. Pengurusan pajak kendaraan bermotor merupakan kewajiban yang perlu dilakukan oleh pemilik kendaraan bermotor. Sebagai contoh pengesahan ulang STNK tahunan dan penggantian STNK lima tahunan sangat penting bagi pengendara kendaraan bermotor. Pengesahan STNK berkaitan dengan masa aktif/berlaku atau tidaknya STNK.. Hal ini senada dengan materi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan pada Pasal 68 yang menjelaskan bahwa “Setiap kendaraan bermotor yang dioperasikan di jalan wajib dilengkapi dengan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (TNKB) yang masih berlaku.”

Instansi pemerintah yang mempunyai kewenangan dalam hal mengurus surat-surat kelengkapan dan kepemilikan mengenai kendaraan bermotor adalah kantor SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Diatas Satu Atap). Sistem Administrasi Manunggal Di atas Satu Atap (SAMSAT) adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung (Nasution dan Sinaga, 2014). SAMSAT merupakan sistem kerjasama terpadu antara POLRI, Dinas Pendapatan Provinsi dan PT Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB) dan Sumbangan Wajib Dana kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ).

Salah satu samsat yang melayani masyarakat wajib pajak di Wilayah Utara Pulau Bali adalah Kantor Bersama Samsat Buleleng. Peningkatan jumlah kepemilikan kendaraan bermotor di Kabupaten Buleleng merupakan potensi penerimaan pajak yang besar bagi Kantor Bersama Samsat Buleleng. Seiring

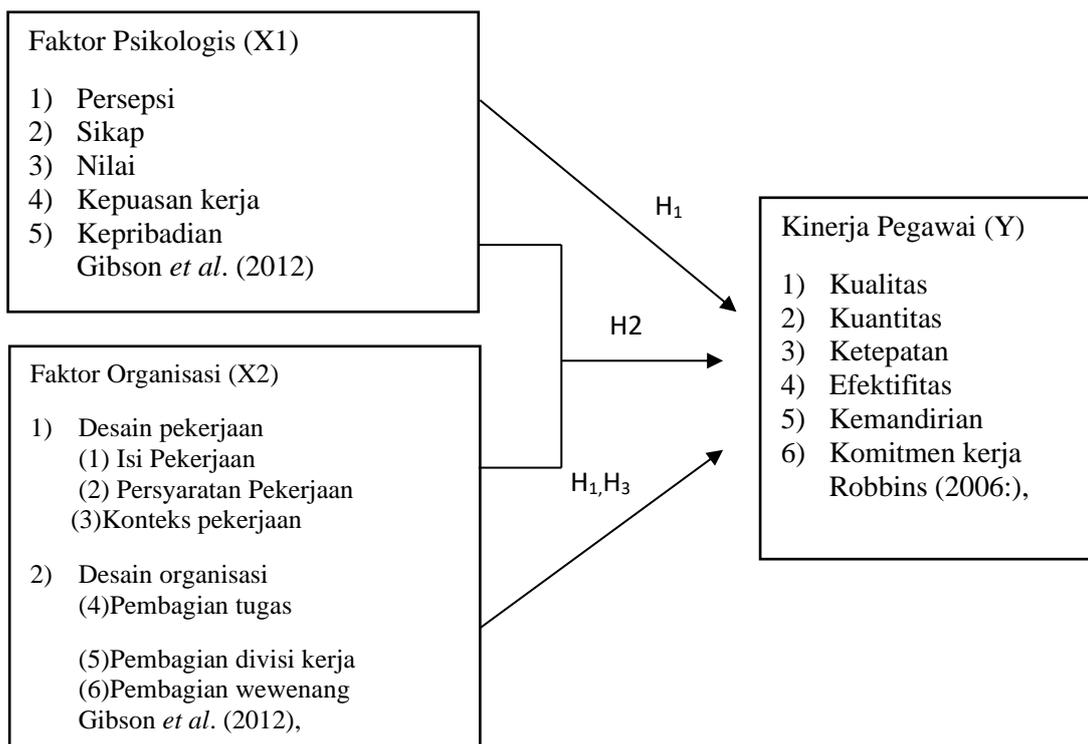
dengan peningkatan jumlah kendaraan bermotor di Kabupaten Buleleng, Bapenda Provinsi Bali pun selalu meningkatkan target Pajak Kendaraan Bermotor di Kantor Bersama Samsat Buleleng di setiap tahunnya.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di lapangan, kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat Buleleng masih ditemukan beberapa permasalahan dalam proses pelayanan di antaranya prosedur pelayanan yang kurang jelas, sarana dan prasarana yang tidak memadai seperti masih kurangnya fasilitas penunjang kerja pegawai dan ruang tunggu yang kurang memadai, petugas yang kurang ramah dan tidak adanya transparansi yang diberikan dalam hal pelayanan, belum ada pula transparansi waktu dan biaya. Seringkali masyarakat harus meninggalkan aktivitasnya atau meminta izin tidak masuk agar dapat melakukan pembayaran pajak kendaraan bermotor. Jika kinerja pegawai kurang optimal, maka pelayanan yang diberikan tidak tepat waktu, sehingga masyarakat harus meluangkan waktu lebih banyak untuk mengurus pajak kendaraan bermotornya.

Administrasi yang dibentuk pada kantor SAMSAT tujuannya untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung sehingga struktur organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, dan imbalan/penghargaan sangat unik, artinya masing-masing seperti Kepolisian, Dispenda dan Jasa Raharja bersama-sama memberikan pelayanan kepada masyarakat

Berdasarkan fenomena tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Apakah faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng? 2) Apakah faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng? 3) Diantara variabel faktor psikologis dan faktor organisasi mana yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng?

Berdasarkan kajian teori yang berkaitan antara kualitas pelayanan jasa dan kepuasan pelanggan, maka disusun kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar berikut:



Keterangan:

H₁ = pengaruh parsial

H₂ = pengaruh simultan

H₃ = pengaruh dominan

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang didukung dengan teori-teori, maka dapat disusun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Faktor psikologis dan faktor organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng. 2) Faktor psikologis dan faktor organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng? 3) Diantara variabel faktor organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng.

METODE PENELITIAN

1 Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Faktor psikologis (X1) adalah faktor yang berasal dari dalam pegawai Kantor Bersama Samsat Buleleng terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat memengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan kinerja pegawai.

- 2) Faktor organisasi (X2) adalah faktor yang berkaitan dengan kerangka hubungan berstruktur yang menunjukkan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja menunjang bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja pada Kantor Bersama Samsat Buleleng.
- 3) Kinerja pegawai (Y) adalah pencapaian hasil kerja pegawai Kantor Bersama Samsat Buleleng yang berkenaan dengan tugas yang sudah dibebankan kepadanya yang harus dicapai sesuai dengan saaran atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bersama Samsat Buleleng yang beralamat di Jalan Laksamana Barat, Desa Baktiseraga, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Telp. (0362) 22250.

3 Populasi dan Sampel

- 1) Populasi, populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Administrasi Kantor Bersama Samsat Buleleng yang berjumlah 94 orang.
- 2) Sampel, penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sampel jenuh, yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel dari penelitian ini adalah Pegawai Administrasi Kantor Bersama Samsat Buleleng yang berjumlah 94 orang.

4 Jenis Data

1) Sifat Data

- (1) Data Kuantitatif, data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka, seperti jumlah pegawai di Kantor Bersama Samsat Buleleng.
- (2) Data Kualitatif, data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dalam angka, seperti sejarah dan struktur organisasi di Kantor Bersama Samsat Buleleng.

2) Sumber Data

- (1) Data Primer, data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari sumber atau lokasi penelitian, diamati dan diolah untuk pertama kalinya.
- (2) Data Sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain seperti dokumen organisasi dan buku.

5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Observasi, Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada obyek penelitian. Dalam hal ini, penelitian melakukan observasi terhadap pegawai di Kantor Bersama Samsat Buleleng.
- 2) Wawancara, teknik pengumpulan data dengan menggunakan komunikasi atau wawancara langsung dengan pegawai di Kantor Bersama Samsat Buleleng.
- 3) Dokumentasi, teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari sumber data tertulis mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, dan gambaran umum Kantor Bersama Samsat Buleleng.
- 4) Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sebelumnya dan disebarikan kepada responden untuk diminta keterangannya terhadap sesuatu yang dialami yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

6 Analisis Data Kuantitatif

1) Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran ini dilakukan berulang-ulang.

1) Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* ver 20,0. Harga r yang diperoleh dikorelasikan dengan table titik batas r *Product-Moment*. Suatu indikator dikatakan valid apabila dengan ketentuan:

- a) Jika nilai $r_{ry} \geq 0,3$, maka butir soal dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

b) Jika nilai $r_{xy} < 0,3$, maka butir soal dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk pengambilan data.

2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas ini menggunakan uji reliabilitas instrumen yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil pengujian menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 20. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan dasar dari teknis analisis regresi. Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah data sudah layak untuk analisis lebih lanjut. Dalam penggunaan regresi linear rentan dengan beberapa permasalahan yang sering timbul, sehingga akan menyebabkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menjadi kurang akurat. Oleh karena itu, dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* test dengan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a) Jika nilai $\text{sig.} \geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.
- b) Jika nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel bebas tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas di dalam regresi adalah sebagai berikut.

- a) $\text{Tolerance} < 0,10$ dan $\text{VIF} > 10$, maka terjadi multikolinieritas.
- b) $\text{Tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat gambar *scattrplot* antara nilai prediksi variabel bebas ZPRED (nilai prediksi sumbu X) dengan residualnya SRESID (nilai residualnya, sumbu Y). Apabila pada grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu yang teratur, secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas.

3 Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat secara serempak. (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2006) adalah sebagai berikut :

$$r_{y1,2} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Dimana :

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y = \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y = \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena menggunakan dua variabel bebas, yaitu faktor psikologis (X_1) dan faktor organisasi (X_2), serta sebuah variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = faktor psikologis

X_2 = faktor organisasi

5 Analisis Determinasi

Analisis determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. *Adjusted R Square* berarti *R Square* sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) atau 1 (satu). Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011).

6 Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun langkah-langkah pengujiannya, yaitu: (1) perumusan hipotesis, (2) menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5%, (3) menentukan kriteria penerimaan atau penolakan H_0 dengan melihat nilai signifikan. Jika nilai signifikan $\leq 5\%$, maka H_0 ditolak dan jika nilai signifikan $> 5\%$, maka H_0 diterima, dan (4) pengambilan keputusan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun langkah-langkah pengujiannya, yaitu: (1) perumusan hipotesis, (2) menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5%, (3) menentukan kriteria penerimaan atau penolakan H_0 dengan melihat nilai signifikan. Jika nilai signifikan $\leq 5\%$, maka H_0 ditolak dan jika nilai signifikan $> 5\%$, maka H_0 diterima, dan (4) pengambilan keputusan.

3) Uji Dominan

Analisis ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficient Beta* (Ghozali, 2011). *Standardized Coefficient Beta* digunakan untuk melihat pentingnya masing-masing variabel bebas secara relatif dan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

7. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif digunakan untuk memberikan keterangan-keterangan atau penjelasan-penjelasan dari hasil penelitian kemudian penjelasan mengenai besarnya pengaruh faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Buleleng.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Uji Instrumen

Penelitian dilakukan terhadap seluruh pegawai Kantor Samsat Buleleng yang berjumlah 94 orang. Alat pengumpulan data (instrumen penelitian) dengan menggunakan kuesioner. Uji instrumen penelitian dengan uji reliabilitas dan uji validitas.

(1) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) variabel atau instrumen dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,600.

Tabel 1
Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
Faktor Psikologis	.844	.847	16
Faktor Organisasi	.915	.913	12
Kinerja pegawai	.925	.923	12

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20.0 Tahun 2019

Nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel 5.4 untuk Faktor psikologi, faktor organisasi, kinerja pegawai lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan instrumen penelitian untuk ketiga variabel tersebut adalah *reliable*.

(2) Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) > 0,30.

a. Faktor Psikologis (X1)

Koefisien korelasi skor item instrumen Faktor Psikologis dengan total skor diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 2
Item-Total Statistics faktor organisasi

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
X1.1	0,604	0,30	Valid
X1.2	0,575	0,30	Valid
X1.3	0,526	0,30	Valid
X1.4	0,532	0,30	Valid
X1.5	0,502	0,30	Valid
X1.6	0,561	0,30	Valid
X1.7	0,432	0,30	Valid
X1.8	0,406	0,30	Valid
X1.9	0,451	0,30	Valid
X1.10	0,467	0,30	Valid
X1.11	0,351	0,30	Valid
X1.12	0,408	0,30	Valid
X1.13	0,305	0,30	Valid
X1.14	0,326	0,30	Valid
X1.15	0,356	0,30	Valid
X.16	0,633	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20.0 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas semua item instrumen untuk faktor psikologis adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3

b. Faktor Organisasi (X2)

Koefisien korelasi skor item instrumen faktor organisasi dengan total skor diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 3
Item-Total Statistics faktor organisasi

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
X2.1	0,713	0,30	Valid
X2.2	0,700	0,30	Valid
X2.3	0,725	0,30	Valid
X2.4	0,684	0,30	Valid
X2.5	0,712	0,30	Valid
X2.6	0,693	0,30	Valid
X2.7	0,759	0,30	Valid
X2.8	0,734	0,30	Valid
X2.9	0,824	0,30	Valid
X2.10	0,640	0,30	Valid
X2.11	0,317	0,30	Valid
X2.12	0,359	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20.0 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas semua item instrumen untuk faktor organisasi adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3

c. Kinerja Pegawai

Tabel 4
Item-Total Statistics kinerja pegawai

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
Y1	0,646	0,30	Valid
Y2	0,632	0,30	Valid
Y3	0,606	0,30	Valid
Y4	0,798	0,30	Valid
Y5	0,738	0,30	Valid
Y6	0,743	0,30	Valid
Y7	0,759	0,30	Valid
Y8	0,756	0,30	Valid
Y9	0,806	0,30	Valid
Y10	0,823	0,30	Valid
Y11	0,429	0,30	Valid
Y12	0,415	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20.0 Tahun 2019

Koefisien korelasi skor item instrumen Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 4 semua item *Corrected Item-Total Correlation* di atas nilai batas yaitu > 0,3 dengan demikian semua item instrumen untuk kinerja pegawai adalah valid.

1 Pengolahan Data

1) Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi secara serentak dengan Kinerja Pegawai Kantor Samsat Buleleng. Nilai koefisien korelasi berganda hasil analisis diperoleh 0,879, hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS versi 20.0 sebagai berikut.

Tabel 5
Uji Korelasi Linier Berganda

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	4,897

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20. Tahun 2019

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengkaji pengaruh faktor psikologis dan factor organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Buleleng . Untuk pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS for Windows versi 20. Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0,955 + 0,371X_1 + 0,496X_2$ sesuai Tabel 6

Tabel 6
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,955	4,794		,199	,842
1 Fak. Psikologis	,371	,116	,334	3,197	,002
Fak. Organisasi	,496	,104	,497	4,765	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fak. Organisasi, Fak. Psikologis

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20.0 Tahun 2019

3) Analisis Determinasi

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan faktor psikologis dan faktor organisasi secara bersama sama. Formula determinasi yaitu $D = R^2 \times 100\%$. Berdasarkan *output* SPSS versi 20.0 sesuai Tabel 5 diketahui $R = 0,786$ maka $D = 0,786^2 \times 100\% = 61,8\%$. Ini berarti 61,8% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan karena perubahan faktor psikologis dan faktor organisasi, dan sisanya 38,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4) Uji Hipotesis

(1). Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, pengujian dilakukan berdasarkan nilai probabilitas, dengan langkah-langkah sebagai berikut.

(1) Perumusan hipotesis.

$H_0; b = 0$, yaitu tidak ada pengaruh signifikan faktor psikologis dan faktor organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsast Buleleng.

$H_1; b \neq 0$, yaitu ada pengaruh signifikan faktor psikologis dan faktor organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsast Buleleng

(2) Ketentuan

(a) Jika nilai probabilitas (Sig) $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima

(b) Jika nilai probabilitas (Sig) $\leq 0,05$ (α), maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 6. nilai probabilitas (Sig) variabel faktor psikologis lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi) yaitu 0,002, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial ada pengaruh signifikan faktor psikologis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng.

b). Uji t untuk variabel Faktor Organisasi (Uji Hipotesis kesatu)

Berdasarkan tabel 6 nilai probabilitas (Sig) variabel faktor organisasi lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi) yaitu 0,000, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial ada pengaruh signifikan factor organisasi terhadap. kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng.

(2). Uji F (F-Test) (Uji Hipotesis kedua)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara simultan variabel faktor psikologis dan variabel faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng, dengan langkah-langkah;

1) Perumusan Hipotesis

H_0 ; $b = 0$, yaitu secara simultan tidak ada pengaruh signifikan variabel faktor psikologis dan variabel faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng.

H_1 ; $b \neq 0$, yaitu secara simultan ada pengaruh signifikan variabel faktor psikologis dan variabel faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng.

Ketentuan

(a) Jika nilai probabilitas (Sig) > 0,05 (α), maka H_0 diterima

(b) Jika nilai probabilitas (Sig) \leq 0,05 (α), maka H_0 ditolak

Tabel 7
ANOVA^b (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	3531,031	2	1765,515	73,608	,000 ^b
Residual	2182,672	91	23,985		
Total	5713,702	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fak. Organisasi, Fak. Psikologis

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 20.0 tahun 2019

Berdasarkan nilai probabilitas (Sig) adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan secara simultan variabel faktor psikologis dan variabel faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng.

(3) Uji Pengaruh Dominan (Hipotesisketiga)

Uji pengaruh dominan dapat dilihat dari hasil koefisien *standardized beta* pada uji *t*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel faktor organisasi mempunyai koefisien *standardized beta* lebih besar yaitu 0,497 dapat dilihat pada tabel 6, sehingga variabel organisasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng. Ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

2 Pembahasan

1) Pengaruh Faktor Psikologis (X_1) dan Faktor Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t secara parsial ada pengaruh signifikan antara faktor psikologis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial ada pengaruh signifikan antara faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng hubungan faktor organisasi dengan kinerja pegawai secara parsial didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ma'arif (2013), yang menemukan bahwa faktor organisasi yang memengaruhi secara langsung kinerja pegawai.

2) Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Buleleng. Ini berarti cukup meyakinkan bahwa perubahan pada Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Buleleng dapat disebabkan secara bersama sama oleh faktor psikologis dan faktor organisasi. Dari nilai determinasi dapat dijelaskan 61,8% perubahan kinerja pegawai di Kantor Samsat Buleleng dapat dijelaskan oleh faktor psikologis dan faktor organisasi sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, hubungan faktor psikologis dan faktor organisasi dengan kinerja pegawai secara simultan didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar (2012), yang menemukan bahwa faktor psikologis (sikap dan motivasi) dan organisasi (sumber daya dan imbalan) berpengaruh signifikan pada alpha 5% terhadap kinerja pegawai.

3) Variabel Faktor Organisasi Berpengaruh Lebih Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji pengaruh dominan dapat dilihat dari hasil koefisien *standardized beta* pada uji t . Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel faktor organisasi mempunyai koefisien *standardized beta* lebih besar yaitu 0,497, sehingga variabel organisasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Buleleng. Faktor organisasi menjadi variabel yang lebih dominan

pada kinerja pegawai Kantor Samsat Buleleng karena kinerja pada kantor Samsat masih berpedoman pada disain pekerjaan dan desian organisasi, Kantor Samsat merupakan kantor bersama yang dikendalikan oleh Dispenda, Kepolisian dan Jasa Raharja sehingga sudah sesuai faktor organisasi yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Baharuddin dan Wahyuni, Esa Nur.2010. *Teori Belajar & Pembelajaran*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan.Publik*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill, New York.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Herbowo, Fadjar.2012. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*.Tesis.Magister Manajemen,Universitas Terbuka.
- Husein dah Lubis. 1987. http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. Administrasi Pendidikan/197907122005011-Nurdin/hand_out_teoris_organism
Jurnal Manajemen Com<https://jurnalmanajemen.com/>
- Katz dan Robert Kahn [http://www.academia.edu/15706446/Teori Organisasi](http://www.academia.edu/15706446/Teori_Organisasi)
- Ma'arif. 2013. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga. Hasil Penelitian
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- . 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mulyadi.2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Munsterberg Huga. <https://idtesis.com/teori-organisasi-neo-klasik/>
- Nasution, Faisal Reza dan Sinaga, Rudi Salam.2014. Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor.*Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 2(1), 1-17.
- Ogiamien, L. O. dan Izuagbe, R. 2016.Impact of Organisational and Psychological Factors on the Job Performance of Personnel in Private University Libraries in South-South Nigeria.*Open Access Library Journal*, Vol. 3, Hal: 1-14.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index, Jakarta.

- Sinamo . 2011.<https://www.kajianpustaka.com/2016/09/pengertian-ciri-dan-menumbuhkan-etos-kerja.html>
- Sedarmayanti.2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siregar. 2012 .<https://core.ac.uk/download/pdf/25491276.pdf>
- Slameto.2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibawa . 2005. <http://eprints.uny.ac.id/18695/3/3.%20BAB%20I.pdf>
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Manajemen Sumberd Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yanti.2018. [http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php? Article =898792&val=14128&title=Pengaruh%20Faktor%20Psikologis%2](http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?Article=898792&val=14128&title=Pengaruh%20Faktor%20Psikologis%2)