

ANALISIS FAKTOR EKSTERNAL DENGAN KINERJA STAFF SEKRETARIAT TIM PENGGERAK PKK KOTA BANDAR LAMPUNG

Hujaimatul Fauziah⁽¹⁾, Kuswarak⁽²⁾
Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Rua Jurai
hujaimatul72@gmail.com, kuswarak@gmail.com

Abstrak. Salah satu organisasi yang diharapkan menjadi wadah potensial motor penggerak pembangunan sekaligus mitra pemerintah adalah Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga atau yang biasa disingkat PKK. Berdasarkan perumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor eksternal dengan kinerja staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah “Ada hubungan antara faktor eksternal dengan kinerja staff di Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung”. Metode yang digunakan adalah metode analisis dengan cara analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, dalam penelitian ini berjumlah 100 sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 15 orang. Analisis datanya menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif untuk analisi data kuantitatif menggunakan rumus korelasi *product momen*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil berikut : hasil koefisien determinisasi perhitungan yang didapat, maka dapat diartikan kontribusi faktor eksternal berhubungan dengan kinerja staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota B.Lampung sebesar 84,46% dan sisanya 15,54% berhubungan dengan faktor lain yang tidak dibahas. Maka hipotesis yang diajukan adalah “ Ada hubungan antara faktor eksternal dengan kinerja staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota B.Lampung dapat diterima.

Kata Kunci: Faktor Eksternal, Kinerja Staf

Abstract. Career development is related to creating employee job satisfaction, career development is also crucial because management can increase productivity, improve employee attitudes towards their work and build higher job satisfaction. The career development process that occurs at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk in Bandar Lampung, which has not achieved the desired results, the expected effect of job satisfaction as referred to by the researcher is employee job satisfaction which is measured from several elements, namely employee knowledge about their duties, work indications related to the extent of employees can carry out their work responsibilities, employee skills in providing services to consumers. This study aims to determine the relationship between career development and employee satisfaction at PT Sumber Alfaria. The type of data used is primary data secondary data. The number of respondents was 30 people. From the results of data processing, it has been found that the answer to the hypothesis is as follows; There is a relationship between Career Development (X) and Job Satisfaction (Y), with a level of influence (R-square) of 47.60%, which means that Career Development has a relationship of 47.60% on Job Satisfaction. From the regression equation $Y = 15.514 + 0.624 X$ and this is in accordance with the results of the regression equation if Career Development at the unit level will result in Job Satisfaction of 0.624 units.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2017 Tentang Gerakan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (Pasal 1 ayat 1) dijelaskan bahwa Gerakan PKK adalah gerakan dalam pembangunan masyarakat yang tumbuh dari, oleh, dan untuk

masyarakat, menuju terwujudnya keluarga yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Esa, berakhlak mulia dan berbudi luhur, sehat, sejahtera, maju dan mandiri, kesetaraan dan keadilan gender, serta kesadaran hukum dan lingkungan.

Salah satu organisasi yang diharapkan menjadi wadah potensial motor penggerak

pembangunan adalah PKK. Khususnya dalam hal pemberdayaan keluarga. Sebagai sebuah organisasi yang berbasis kepada keluarga, kegiatan PKK banyak memberi manfaat. Baik kegiatan yang bersifat sosial maupun kegiatan lainnya seperti penyantunan kepada keluarga kurang mampu dan lansia.

PKK juga melakukan pembinaan kepada keluarga supaya menjadi keluarga yang harmonis, serta mendorong tumbuh dan berkembangnya berbagai usaha ekonomi keluarga. PKK sangat berperan dalam pembinaan keluarga yang berakhlak bagi generasi muda. Yang pada akhirnya diharapkan dapat membantu pemerintah mensukseskan pembangunan. Kegiatan yang dilaksanakan bertujuan untuk membentuk pribadi perempuan yang kuat agar perempuan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karena itu PKK sangat berperan besar dalam pemberdayaan perempuan.

Tim penggerak PKK Kota Bandar Lampung berjumlah 100 orang dalam kegiatan PKK Kota Bandar Lampung terbagi kedalam 4 pokja. Adapun daftar pengurus dan staf . Adapun program pokok PKK adalah 1) penghayatan dan pengamalan pancasila, 2) gotong royong, 3) pangan, 4) sandang, 5) perumahan dan tata laksana rumah tangga, 6) pendidikan dan keterampilan, 7) kesehatan, 8) pengembangan kehidupan berkoperasi, 9) kelesetaraan lingkungan hidup dan 10) perencanaan sehat. Untuk mewujudkan 10 program pokok tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang handal

didalam melaksanakan program pokok tersebut.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian kinerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap *concern* organisasi.

Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, kedisiplinan, motivasi kerja, promosi dan kemampuan kerja karyawan. Namun berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, dari hal tersebut diatas yang cukup berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja dan kedisiplinan. Jadi, untuk mewujudkan kinerja karyawan Sekretariat Tim Pengerak PKK Kota Bandar Lampung, masalah faktor internal yang berhubungan dengan kinerja karyawan bidang administrasi di sekretariat Tim Pengerak PKK Kota Bandar Lampung sangat menjangkin kinerja kader-kader PKK ditingkat Kelurahan di Kota Bandar Lampung. Kader-kader PKK ditingkat Kelurahan merupakan perwujudan dari kinerja sekretariat Tim Pengerak PKK Kota Bandar Lampung.

Staff di Sekretariat Tim Pengerak PKK Kota Bandar Lampung memiliki disiplin kerja yang cukup baik. Peraturan di Sekretariat Tim Pengerak PKK Kota Bandar Lampung mewajibkan para

karyawan untuk datang pada pukul 07.30 Wib dan pulang pada pukul 15.30 Wib.

Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, kedisiplinan, motivasi kerja, promosi dan kemampuan kerja pegawai. Namun berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, dari hal tersebut diatas yang cukup berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja, kepemimpinan, kedisiplinan dan promosi. Atas dasar inilah sehingga penulis menetapkan keempat variabel tersebut. Jadi, untuk mewujudkan kinerja staff Sekretariat Tim Pengerak PKK Kota Bandar Lampung, masalah faktor eksternal yang berhubungan dengan kinerja sekretariat tim pengerak PKK Kota Bandar Lampung sangat menungjung kinerja kader-kader PKK ditingkat Kelurahan / Kecamatan di Kota Bandar Lampung merupakan perwujudan dari kinerja Sekretariat Tim Pengerak PKK Kota Bandar Lampung.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja staff adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan sikap dan perilaku tersebut tercermin dalam berbagai hal. Seorang karyawan dapat memiliki kemampuan, sikap yang positif dan hubungan antara sesama karyawan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan pekerjaan. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para karyawan dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, misalnya pada pelaksanaan pekerjaan yang belum berdasarkan pada misi organisasi, sehingga banyak program yang dibuat

belum sepenuhnya dapat dilaksanakan dan dicapai dengan baik. Diketahui suatu organisasi yang digerakkan oleh misi akan lebih efisien, efektif, fleksibel dan mempunyai kinerja yang lebih tinggi ketimbang yang digerakkan oleh formalisasi atau peraturan-peraturan yang ada.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, dalam rangka meningkatkan kinerja harus didukung oleh semua komponen yang terdapat dalam organisasi dan yang paling penting adalah menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap staff agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu kinerja staff sekretariat.

Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilannya yang dimiliki.

Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Siagian (2018:305) "Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Sasongko, Zaika, and

Suharyanto 2017) bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja SDM adalah faktor eksternal dengan koefisien sebesar 0,640.

Kemudian (Devita 2017) menunjukkan yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya ada tiga, faktor pertama adalah faktor individu yang merupakan faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi, faktor ini berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawannya. Akan tetapi dapat dilihat juga faktor individu dengan indikator pengalaman kerja dan lingkungan masyarakat dianggap kurang mempengaruhi. Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi, faktor ini mempengaruhi kinerja dengan hasil tinggi. Dan yang ketiga adalah faktor dukungan manajemen faktor ini juga mempengaruhi kinerja dengan hasil tinggi. Akan tetapi jika dilihat secara keseluruhan indikator terdapat faktor yang kurang mempengaruhi yaitu pengalaman kerja dan lingkungan masyarakat yang berasal dari faktor individu

Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan di Sekretariat Tim Penggerak PKK di Kota Bandar Lampung. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah penulis tertarik meneliti tentang. **ANALISIS FAKTOR EKSTERNAL DENGAN KINERJA STAFF SEKRETARIAT TIM PENGGERAK PKK KOTA BANDAR LAMPUNG.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Tim Penggerak Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan adalah metode analisis dengan cara analisis

kualitatif dan analisis kuantitatif. Menurut pendapat Singarimbun (2017:62) analisis kualitatif, yaitu menganalisis data berdasarkan pendekatan teoritis dan literatur manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia, berupa keterangan dan penjelasan. Sedangkan analisis kuantitatif adalah menganalisis data penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

- Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dengan mengadakan wawancara dan kuisisioner

- Data Skunder

Merupakan data tambahan yang berhubungan dengan pokok permasalahan mengenai pengembangan dan produktivitas kerja, bersumber dari dokumen Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung, brosur-brosur dan buku-buku perpustakaan serta data pendukung lainnya.

Teknik Pengumpulan Data dengan cara observasi, dokumentasi dan kuisisioner

Metode Analisis

Analisis Kualitatif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Proses analisis data secara kualitatif dimulai dengan menelaah data yang diperoleh dari berbagai sumber atau informasi, baik melalui wawancara maupun studi dokumentasi. Data tersebut terlebih dahulu dibaca, dipelajari, ditelaah, kemudian dianalisis. Setelah itu menganalisis isi ekspresi baik verbal maupun non verbal sehingga dapat ditemukan datanya, dan alur kontekstual yang menjelaskan apa yang terjadi di balik suatu fenomena ataupun ucapan.

Untuk meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi berkaitan dengan

pengambilan sampel dan teknik wawancara digunakan triangulasi. Teknik ini bertujuan untuk melakukan pengecekan ulang dengan cara mengkombinasikan berbagai jenis metode kualitatif sehingga data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti. Adapun kegiatan-kegiatan tersebut menggunakan analisis dengan model interaktif sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (yang dikutip oleh Sugiyono 2017 : 334) terdiri dari 3 (tiga) tahap yakni reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bertujuan untuk menganalisis data primer penelitian diperoleh berdasarkan hasil penyebaran instrumen pertanyaan kepada Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung mengenai (Faktor Eksternal sebagai variabel X) dengan (Kinerja Staff Sekretariat sebagai Variabel Y).

Berdasarkan uraian tentang variabel, maka perlu membuat rencana pengukuran variabel. Dalam rencana pengukuran variabel penulis mengukur hubungan faktor eksternal menjadi variabel bebas X dengan jumlah instrumen angket sebanyak 20 angket, sedangkan variabel terikat Y kinerja staff sekretariat dengan jumlah instrumen angket sebanyak 20 angket. Hal ini dimaksudkan agar responden dapat memberikan jawaban yang benar-benar relevan yang sesuai dengan keadaan yang dialami selama ini. Agar diperoleh data mengenai Hubungan Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

Kemudian data primer tersebut dianalisis secara kuantitatif, untuk mengetahui nilai hubungan (korelasi) antara kedua variabel dengan perhitungan angka menggunakan rumus korelasi

product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N.\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N.\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{N.\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan y

X : skor variabel X (Faktor Eksternal)

Y : skor variabel Y (Kinerja Staff Sekretariat)

X^2 : Kuadrat skor variabel X (Faktor Eksternal)

Y^2 : Kuadrat skor variabel Y (Kinerja Staff Sekretariat)

XY: perkalian X dan Y

N : Sampel (Sudjana 2015 : 48)

Selanjutnya untuk menentukan koefisien dengan menggunakan rumus Sperman Brown menurut Sutrisno Hadi (2017:51) sebagai berikut:

$$r_{xx} = \frac{2(r_{gg})}{1 + r_{gg}}$$

Keterangan

rgg : nilai hitung X dan Y

rxx : Nilai hitung keseluruhan

Selanjutnya setelah didapati nilai r hitung maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan sebelumnya, dapat diterima atau ditolak diuji menggunakan uji r test student dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

Menentukan hipotesis dan alternatif hipotesis $H_0 : r = 0$, artinya tidak ada hubungan antara Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung sedangkan $H_a : r \neq 0$ artinya ada hubungan antara Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

Menentukan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis dengan nilai tertentu, maka ttable dicari dengan degree of freedom – n-2

Menghitung nilai r dari data dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kalau t hitung \leq dengan batas terendah, maka H_a ditolak dan H_0 diterima atau \geq batas tertinggi, maka H_a diterima H_0 ditolak berarti korelasi signifikan positif

dan sebaliknya pada tingkat kepercayaan 95% dan (N-2) (Sudjana 2015:57)

Sedangkan untuk mengetahui kadar persentase kontribusi hubungan (korelasi) Faktor Eksternal (X) dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung (Y) maka digunakan rumus koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Tabel 4
Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,00 sampai dengan 0,55	Tinggi
Antara 0,56 sampai dengan 0,75	Cukup
Antara 0,76 sampai dengan 1,00	Agak rendah

(Sudjana, 2015 : 49)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Untuk mengetahui berapa besarnya hubungan Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung, maka data perolehan dianalisis secara kualitatif berdasarkan skor 20 pernyataan adalah, 20 (skor minimal) dan 100 (skor maksimal), kemudian diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kelas / interval kelasnya :

$$\frac{60 - 20}{3} = 13,33 = 13$$

Skor antara 48 -60 Baik

Skor antara 35 – 47 Cukup Baik

Skor antara 20 – 34 Kurang Baik

Berdasarkan rekapitulasi data hasil dari 15 responden, Hubungan Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung adalah :

8 responden (53,33%) menyatakan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja staff sekretariat Tim Penggerak PKK Kota

Bandar Lampung dengan kategori rendah. 5 responden (33,33%) menyatakan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja staff sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung dengan kategori sedang.

2 responden (13,33%) menyatakan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja staff sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung dengan kategori tinggi.

Selanjutnya mengenai kinerja staff sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung didapatkan hasil :

9 responden (60%) menyatakan kinerja staff sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung tergolong baik/tinggi.

5 responden (33,33%) menyatakan kinerja staff sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung tergolong cukup baik / sedang

1 responden (6,67%) menyatakan kinerja staff sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung tergolong kurang baik/rendah

Tabel 5:

Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Dari 15 Responden Tentang Hubungan Faktor Eskternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung

Keterangan	Tinggi	Kriteria	Rendah
Perilaku Wirausaha	2	Sedang 5	8

Kinerja Karyawan	9	5	1
------------------	---	---	---

Sumber : Data Primer Olahraga , Tahun 2020

Analisis Kuantitatif

Menganalisis data perolehan dengan menggunakan perhitungan statistik unuk mengetahui berapa besar hubungan (korelasi) diantara kedua variabel, Faktor Eksternal (X) dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung (Y) menggunakan rumus korelasi produk momen, N = 15 dengan tingkat kepercayaan 95% . Berdasarkan angket yang diberikan pada staff sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung, maka diperoleh rata-rata hasil angket sebagai berikut :

Untuk nilai kuisisioner Faktor Eksternal adalah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = 58

Nilai terendah = 31
 Rentang data =
 Nilai tertiggi – Nilai Terendah = 59 - 31 = 27
 Banyak kelas Interval = $1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 15 = 1 + 3,3 (1,18) = 4,89$ dibulatkan 5
 Dengan mengambil ujung bawah kelas Interval adalah 31 panjang kelas interval (p)
 Pajang kelas interval =

$$\frac{Rentang}{Banyakkelas} = \frac{27}{5} = 5,4$$
 jadi panjang kelas interval = 5

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Hasil Kuisisioner Faktor Eksternal Di Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung

Nilai	F	X	X ²	F.X	F.X ²
55 – 59	4	57	3249	228	12996
50 – 54	4	52	2704	208	10816
45 – 49	2	47	2209	94	4418
40 – 44	3	42	1764	126	5292
35 – 39	1	37	1369	37	1369
30 – 34	1	32	1024	32	1024
	15			725	35915

Sumber : Pengolahan Data 2020

Didapat :

$\Sigma F = 15$
 $\Sigma F.X = 725$
 $\Sigma F.X^2 = 35915$

Maka dicari rata-rata (X) dan simpangan baku (S1) sebagai berikut :

$$\bar{x}_1 = \frac{\Sigma fi.xi}{\Sigma fi}$$

$$\bar{x} = \frac{725}{15} = 48,33$$

Untuk menguji hipotesis yang penulis ajukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi product

$$S_1^2 = \frac{N.\Sigma F..X^2 - (\Sigma F.X)^2}{N(N-1)}$$

$$= \frac{15(35915) - (725)^2}{15(15-1)}$$

$$= \frac{538725 - 525625}{210}$$

$$= \frac{13100}{210} = 62,38$$

$$S12 = 62,38$$

$$S1 = 7,90$$

moment adapun hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 10:
Tabel Kerja Untuk Menghitung Koefisien Korelasi (r) Product Moment Hubungan Antara
Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK
Kota Bandar Lampung

No	Kode Sampel	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	1	54	56	2916	3136	3024
2	2	52	54	2704	2916	2808
3	3	52	54	2704	2916	2808
4	4	52	55	2704	3025	2860
2	5	55	56	3025	3136	3080
6	6	56	58	3136	3364	3248
7	7	59	58	3481	3364	3422
8	8	55	54	3025	2916	2970
9	9	47	55	2209	3025	2585
10	10	42	42	1764	1764	1764
11	11	43	44	1849	1936	1892
12	12	44	45	1936	2025	1980
13	13	45	46	2025	2116	2070
14	14	35	46	1225	2116	1610
15	15	31	31	961	961	961
Jumlah		722	754	35432	38716	36966

Sumber: Pengolahan Data 2020

Dari tabel tersebut di atas didapat:

$$\Sigma N = 15$$

$$\Sigma X = 722$$

$$\Sigma Y = 754$$

$$\Sigma X^2 = 35664$$

$$\Sigma Y^2 = 38716$$

$$\Sigma XY = 37082$$

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{15 \times 37082 - (722)(754)}{\sqrt{\{15 \times 35664 - (722)^2\} \{15 \times 38716 - (754)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{556230 - 544388}{\sqrt{\{534960 - 521284\} \{580740 - 568516\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{11842}{\sqrt{\{13676\} \{12224\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{11842}{\sqrt{167175424}}$$

$$r_{xy} = \frac{11842}{12929,63}$$

$$r_{xy} = 0,92$$

Dari perhitungan analisis data dengan menggunakan metode product moment diperoleh r hitung sebesar 0,92 sedangkan nilai r table product momen pada N = 15 dan tingkat keyakinan 95% adalah 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara Faktor Eksternal Dengan Kinerja

Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung

Kadar Presentase Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kadar presentase hubungan Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung, maka akan dapat dicari menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Kemudian dari nilai r hitung 0,92 maka dapat diketahui kadar persentase koefisien determinasi Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,922 \times 100\% \\ &= 0,8464 \times 100\% \\ &= 84,46\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diartikan kontribusi Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat sebesar 84,46% dan sisanya 15,54% berhubungan dengan faktor lain yang tidak dibahas.

Uji Hipotesis

Dari uji hipotesis ini untuk mengetahui kebenaran jawaban dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan rhitung di atas, maka selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, maka untuk mengujinya dengan menggunakan rumus t test sebagai berikut

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,92 \sqrt{\frac{15-2}{1-0,514}}$$

$$t = 0,92 \sqrt{\frac{13}{0,49}}$$

$$t = 26,53$$

Berdasarkan perhitungan di atas hasil t hitung sebesar 26,53 sedangkan ttabel pada 0,05 (tingkat kepercayaan 95%) sebesar

1,753 maka t hitung lebih besar t tabel atau $26,53 > 1,753$.

Maka hipotesis yang diajukan adalah “ Ada hubungan antara Faktor Eksternal Dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung dapat diterima”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelum dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil koefisien determinasi perhitungan diatas, maka dapat diartikan kontribusi Faktor Eksternal berhubungan dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung sebesar 51,40% dan sisanya 48,60% berhubungan dengan faktor lain yang tidak dibahas.

Hasil perhitungan di atas hasil t hitung sebesar 26,53 sedangkan t tabel pada 0,05 (tingkat kepercayaan 95%) sebesar 1,761 maka t hitung lebih lebih besar t tabel atau $26 > 1,761$. Maka hipotesis yang diajukan adalah “ Ada hubungan antara Faktor Eksternal dengan Kinerja Staff Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung dapat diterima. Hasil perhitungan diperoleh rxy 0,92 maka hipotesis tersebut akan teruji Jika $rxy = 0$ dikatakan tidak ada hubungan antara X dan y, sedangkan jika $rxy \neq 0$ maka antara X dan y ada hubungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Devita, Maria. 2017. “FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RESTURANT ALPHA HOTEL PEKANBARU.” 4(2):15.
- Faisal, Sanafiah. 2016. Penelitian Kualitatif (dasar-dasar dan aplikasi). Malang: Ya3 Malang
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara – Jakarta.

- Harsuko 2018, Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM,UB Press,Malang. - Malang
- Stephen, P.Robbins. 2018. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Ke Dua Belas. Penerbit : PT.Indeks, Kelompok Gramedia – Jakarta.
- Sudjana. 2015. Metode Statistika.Edisi Revisi. Penerbit : Bumi Aksara – Bandung.
- Suharto, dan Budi Cahyono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. Jawa Tengah
- Sutrisno, Hadi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit : Kencana Prenada Media Group - Jakarta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit Alfabeta – Bandung
- Suyadi Prawirosentono, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun organisasi Kompetitif era Perdagangan Bebas Dunia. BPFE; Yogyakarta
- Tim Penggerak PKK Pusat. 2015 Hasil Rapat Kerja Nasional VIII. Tim Penggerak PKK Pusat - Jakarta
- Wibowo . (2015) . Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Winardi. 2017. Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wursanto. 2017. Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Yuwono, Sony, 2017. Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard : Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sasongko, Nawang Aji, Yulvi Zaika, and Agus Suharyanto. 2017. “Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton.” *Rekayasa Sipil* 11(3):220–27. doi: 10.21776/ub.rekayasasipil/2017.011.03.7.