

HUBUNGAN FAKTOR – FAKTOR INTERNAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT TIM PENGGERAK PKK KOTA BANDAR LAMPUNG

Trisnowati Josiah⁽¹⁾, Novalia⁽²⁾, Ade Utami Wulandari⁽³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

trisnowati.josiah@fe.saburai.ac.id, novalia@fe.saburai.ac.id, adewulandari@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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : apakah ada hubungan faktor internal dengan kinerja karyawan di sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung. Permasalahan dalam skripsi ini adalah bagaimana hubungan faktor internal dengan kinerja karyawan Di Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan adalah metode analisis dengan cara analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, dalam penelitian ini populasi berjumlah 100 orang. Analisis datanya menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif untuk analisis data kuantitatif menggunakan rumus korelasi sederhana dan korelasi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil berikut : hasil perhitungan korelasi berganda maka dapat diartikan kontribusi faktor internal berhubungan dengan kinerja karyawan sebesar 0,61. Maka hipotesis yang diajukan adalah “ Ada hubungan antara faktor internal dengan kinerja karyawan bidang administrasi di Sekretariat TP.PKK Kota Bandar Lampung dapat diterima.

Kata kunci: Faktor Internal dan Kinerja.

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.

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 pegawai Sekretariat Tim Pengerak

PKK Kota Bandar Lampung, masalah faktor internal yang berhubungan dengan kinerja sekretariat tim penggerak PKK Kota Bandar Lampung dibidang administrasi bagi masyarakat Kota Bandar Lampung sangat menunjang kinerja kader-kader PKK ditingkat Kelurahan / Kecamatan di Kota Bandar Lampung kader-kader PKK ditingkat Kelurahan merupakan perwujudan dari kinerja Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

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.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan 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 karyawan agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang diperoleh dari pimpinan dapat menimbulkan gairah kerja karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan, (2017:54). Motivasi bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka (karyawan) mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kurangnya motivasi dari pimpinan menyebabkan banyak karyawan yang kurang disiplin kerja. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak datang tepat waktu dan pulang lebih awal dari aturan jam kerja yang telah ditetapkan. Dari kebiasaan tersebut, menimbulkan budaya yang diikuti oleh pegawai yang lainnya. 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 diuraikan di atas maupun sepengetahuan penulis bahwa saat ini belum pernah dilakukan penelitian tentang hubungan budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dengan komitmen organisasi kader Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK).

Dengan demikian maka perlunya dilakukan penelitian tentang : **HUBUNGAN FAKTOR – FAKTOR INTERNAL DENGAN KINERJA KARYAWAN BIDANG ADMINISTRASI DI SEKRETARIAT TIM PENGGERAK PKK KOTA BANDAR LAMPUNG.**

KAJIAN TEORI

Faktor– Faktor Internal Kinerja

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran / *Intelligence Quotient (IQ)* dan kecerdasan emosi / *Emotional Quotient (EQ)*. Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior, dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak pendendam, tidak sombong, tidak minder, tidak mudah cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas, dsb)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2015:13)

Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari

kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge + Skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ 110-120*) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pengertian Kinerja

Secara terminology kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*. Kata kinerja tersusun dari dua kata yaitu “kinetika” yang berarti kemampuan atau prestasi dan kata “kerja”. Dengan demikian dalam kinerja terkandung pengertian kemampuan kerja atau prestasi kerja. Prawirosentono (yang dikutip oleh Wibowo, 2014:2) mengemukakan bahwa kata kinerja yang merupakan padanan kata ‘*performace*’ adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika.

Irawan (yang dikutip oleh Wibowo, 2014:17) menyatakan bahwa kinerja secara

umum dapat diartikan sebagai perbuatan atau prestasi (*performance*). Dalam konteks khusus *performance* diartikan sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output proses tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur melalui perbandingan dengan standar yang telah ditentukan.

Wibowo mengatakan bahwa kinerja menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi dan juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu.

Gibson (yang dikutip oleh Pasolong, 2017 :176) kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Keban (yang dikutip Pasolong, 2017 :176) kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan. Timpe (yang dikutip Pasolong, 2017 :176) kinerja adalah prestasi kerja yang ditentukan faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Prawirosentono (2015: 176), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang

pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson (yang dikutip oleh Harsuko 2016) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. *Loyalitas*, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Adapun objek penelitian ini adalah Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung Jl . Majapahit No 18 Enggal Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari – Agustus 2019.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

- a. Data primer
Adalah data yang berasal langsung dari sumbernya, diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi dan kuisioner yang diisi langsung oleh karyawan di Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.
- b. Data Sekunder
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

Sampel dan Populasi

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Non Probability Sampling jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. (Supriyanto dan Machfudz, 2015 : 188). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pengurus dan karyawan di Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung yaitu 100 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Metode Analisis Data

Untuk pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden kemudian dilakukan analisis data melalui metode

analisis secara kualitatif dan analisis kuantitatif.

Analisis kualitatif merupakan analisis yang dinyatakan dalam bentuk uraian dan didasarkan pada data yang telah ada. Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Koefisien korelasi Pearson dapat kita cari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment
 Xi = Variabel independen (variabel bebas)
 Yi = Variabel dependen (variabel terikat)
 n = Jumlah responden (sampel)
 $\sum XiYi$ = Jumlah perkalian variabel bebas dan variabel terikat

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2013:250) menggunakan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai uji t
 r = Koefisien korelasi pearson
 r^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah sampel

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$
- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Untuk mengetahui besarnya atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan menggunakan Analisis korelasi ganda. Menurut Sugiyono (2013:256) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
 r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pertanyaan dengan skor total variabel kualitas pelayanan (X), dan kepuasan pelanggan (Y) signifikan pada tingkat signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen masing-masing variabel tersebut valid.

Analisis Kuantitatif

Analisis korelasi sederhana, Berdasarkan angket yang diberikan pada

karyawan di Sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung, maka diperoleh rata – rata hasil angket sebagai berikut :

Nilai Tertinggi : 21
 Nilai Terendah : 5

Tabel Distribusi Frekuensi Hasil Kuisisioner Kemampuan Karyawan Di Sekretariat TP.PKK Kota Bandar Lampung

Nilai	F1	X1	X12	F1. X1	F1. X12
25-21	4	23	529	92	2116
20-16	85	18	324	1530	27540
15-11	8	13	169	104	1352
10-6	2	8	64	128	128
5-1	1	3	9	3	9
	100	65	1095	1923	31145

Lalu dilakukan uji hipotesis 1 untuk mengetahui seberapa besar hubungan kemampuan dengan kinerja karyawan sekretariat TP.PKK Kota Bandar Lampung,

$$N = 100$$

$$\sum X1 = 65$$

$$\sum X1 = 65$$

$$\sum Y1 = 190$$

$$\sum X12 = 1095$$

$$\sum X22 = 1095$$

$$\sum Y2 = 7470$$

Koefisien korelasi Pearson dapat kita cari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{X1Y} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{100.65.190 - (65)(190)}{\sqrt{\{100.1095 - (1095)^2\}\{100.7470 - (7470)^2\}}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{1235000 - 12350}{\sqrt{\{1095000 - 1199025\}\{747000 - 55800900\}}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{122650}{\sqrt{\{-104025\}\{-55053900\}}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{122650}{\sqrt{5726981947500}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{122650}{2393111,35} = 0.51$$

Pengujian yang dilakukan selanjutnya adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Maka untuk mengujinya dengan menggunakan rumus t test sebagai berikut

$$t = r \sqrt{\frac{100-2}{1-0.51^2}}$$

$$t = 0,51 \sqrt{\frac{100-2}{1-0,2601}}$$

$$t = 0,51 \sqrt{\frac{98}{0,7399}}$$

$$t = 0.51 \cdot 11.50$$

$$t = 5,865 \text{ dibulatkan menjadi } 5,87$$

Berdasarkan perhitungan di atas hasil t hitung sebesar 5.868 sedangkan t tabel pada 0,05 (tingkat kepercayaan 95%) sebesar 1,660 maka t hitung lebih besar t tabel atau $5,87 > 1,660$.

Maka hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan kemampuan dengan kinerja karyawan bidang administrasi di sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung” dapat diterima.

Analisis Korelasi Berganda, Sebelum mengetahui hubungan kemampuan dan motivasi dengan kinerja karyawan di sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung, terlebih dahulu peneliti mencari hubungan anatar kemampuan dan motivasi karyawan di sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

Diketahui :

$$\sum N = 100$$

$$\sum X1 = 65$$

$$\sum X2 = 65$$

$$\sum X12 = 1095$$

$$\sum X22 = 1095$$

$$\sum X1X2 = 4225$$

Maka :

$$r_{x1x2} = \frac{n \sum X1X2 - (\sum X1)(\sum X2)}{\sqrt{[n \sum X1^2 - (\sum X1)^2][n \sum X2^2 - (\sum X2)^2]}}$$

$$r_{x1x2} = \frac{100.4225 - (65.65)}{\sqrt{[100.1095 - (1095)^2][100.1095 - (1095)^2]}}$$

$$r_{x1x2} = \frac{422500 - 4225}{\sqrt{(109500 - 1199025)(109500 - 1199025)}}$$

$$r_{x1x2} = \frac{418275}{(-1089525)(-1089525)}$$

$$r_{x1x2} = \frac{418275}{\sqrt{1187064725625}}$$

$$r_{x1x2} = 0.3829 \text{ dibulatkan menjadi } 0,38$$

koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,51^2 + 0,51^2 - 2(0,51)(0,51)(0,38)}{1 - 0,38^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,2601 + 0,2601 - 2.0,099}{1 - 0,146}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,5205 - 0,198}{0,854}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,3225}{0,854}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{0,377} = 0,614 \text{ dibulatkan menjadi } 0,61$$

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Hubungan Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Usaha Industri Kecil Dan Menengah Di Purwekerto Utara yang dilakukan oleh Wida Purwadianti (2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelum dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan kemampuan dengan kinerja karyawan di sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.
2. Ada hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.
3. Ada hubungan kemampuan dan motivasi dengan kinerja karyawan di sekretariat Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran kepada Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung sebagai berikut :

Berikan motivasi, arahan, bagi Anggota Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung agar kinerja Tim Penggerak PKK Kota Bandar Lampung lebih baik dan lebih sejahtera.

Tingkatkan disiplin kerja pegawai Kesekretariatan dengan cara selalu menghidupkan komunikasi antar sesama kader PKK Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsuko, 2016. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Malang: UB Press.
- Ismiyanto, PC. S., M. Pd. 2015. *Metode Penelitian*. Semarang : FBS UNNES.
- Kotler, Philip dan Amstrong. 2016. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Edisi Ke-Sebelas. Alih Bahasa Oleh Damos

Sihombing, MBA. Jakarta:Penerbit Erlangga

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mulyadi. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Penerbit In Media.

Nazir, Moh. 2015. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta .

Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan: 18. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN .

Singarimbun, Masri. 2017. *Metode Penelitian Survey*. LP3S – Jakarta.

Stephen, P.Robbins. 2018. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Ke Dua Belas. Jakarta. Penerbit : PT.Indeks, Kelompok Gramedia

Sutrisno, Hadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.