

PENILAIAN KINERJA ORGANISASI PUBLIK

Ismail Asman dan Zaili Rusli

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Performance Assessment Public Organisation. The purpose of this research is to know and analyze the performance assessment at the Department of education and culture Kabupaten Siak and the factors that affected it. This research uses a performance assessment based on the Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) expressed by Hiro Tugiman i.e. leadership, strategic planning, customer and market focus, information and analysis, focusing on HR, process management and business results. As for knowing the factors that affect organizational performance is assessed based on the theory of external factors i.e. Lusthaus, organizational motivation factors and factors of the capacity of the organization. This research was carried out in Kabupaten Siak on duty education Kabupaten Siak, where the population and sample was a clerk in the Office of education Kabupaten Siak. Where the method of determining the informant used is stratified sampling is the selection of samples based on the strata or levels within the unit of work contained in the organization. In performing the data collection methods used now to deployment of observation and research samples. After the data collected was then analysed using quantitative descriptive analysis. After research found that performance assessment at the Department of education and culture Kabupaten Siak applied is already well underway and the most dominant factor influencing factor is the enormous performance assessment organization.

Abstrak: Penilaian Kinerja Organisasi Publik. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan penilaian kinerja berdasarkan *Malcolm Baldrige National Quality Award* (MBNQA) yang dikemukakan oleh Hiro Tugiman yaitu kepemimpinan, perencanaan strategis, fokus pada pelanggan dan pasar, analisis dan informasi, fokus pada SDM, proses manajemen dan hasil bisnis. Sedangkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dinilai berdasarkan teorinya Lusthaus yaitu dengan faktor eksternal, faktor motivasi organisasi dan faktor kapasitas organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Siak tepat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Siak, Dimana yang menjadi populasi dan sampel adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Siak. Dimana tehnik penentuan informan yang digunakan adalah *stratified sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan strata atau tingkatan dalam unit kerja yang terdapat didalam organisasi. Dalam melakukan pengumpulan data digunakan metode observasi dan penyebaran angket kepada sampel penelitian. Setelah data terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan analisa deskriptif kuantitatif. Setelah dilakukan penelitian ditemukan bahwa penilaian kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak yang diterapkan sudah berjalan dengan baik dan faktor yang paling dominan mempengaruhi penilaian kinerja adalah faktor kapasitas organisasi.

Kata Kunci: kinerja organisasi, penilaian kinerja, organisasi publik

PENDAHULUAN

Sejalan dengan upaya untuk perbaikan kinerja, analisis terhadap kinerja aparatur pemerintah menjadi sangat penting. Dimana analisis yang dilakukan guna mengetahui kinerja aparatur, informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Agar analisis menghasilkan informasi kinerja yang sebenarnya, maka diperlukan pengukuran kinerja yang obyektif dan komprehensif. Obyektif dan komprehensif mengandung arti bahwa kinerja diukur baik dari segi finansial maupun non finansial dan dari segi internal maupun eksternal organisasi. Hanya saja

selama ini pengukuran kinerja pada instansi pemerintah masih belum dilakukan secara obyektif. Pengukuran kinerja yang dilakukan cenderung memperhatikan perspektif keuangan saja. Suatu instansi dinyatakan berhasil jika dapat menyerap 100% anggaran, walaupun hasil dari program dan kegiatan yang dilaksanakan masih berada di bawah standar.

Maka dari itu tuntutan kinerja aparatur yang lebih baik dan profesional dari birokrasi pemerintahan nampaknya tidak terelakkan terutama setelah diberlakukannya otonomi daerah. Karena persaingan dan tuntutan publik semakin ketat, untuk itu kinerja aparatur

birokrasi yang terbaiklah yang mampu bersaing untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan birokrasi yang memuaskan. Untuk itu tanpa kinerja aparatur yang baik, terbuka, transparans dari birokrasi pemerintahan diyakini kemajuan akan sulit dicapai. Sebab kinerja aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu lembaga publik yang menginginkan kinerja pegawainya maksimal adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak, dimana visi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak adalah “*Terwujudnya Lembaga Pendidikan di Kabupaten Siak yang Menghasilkan Sumber Daya Manusia Berkualitas, Agamis dan Berbudaya Melayu serta memiliki Daya Saing di Provinsi Riau Tahun 2016*”. Dalam upaya mewujudkan visi dan misi yang sudah tersusun, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas perbantuan bidang pendidikan serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang dalam rangka dekonsetrasi.

Berdasarkan data yang ada menjelaskan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak sudah sangat baik, karena didominasi dengan kelompok pendidikan tinggi. Fakta ini menunjukkan bahwa pegawai akan lebih mudah menelaah dan memahami tugas kerja yang diberikan dan lebih mudah menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kemudian ditinjau dari kelompok usia dan masa kerja, pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak sudah berada pada usia kerja yang produktif. Artinya akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan, karena sudah memiliki pengalaman kerja yang baik. Maka dari itu seharusnya seluruh unit kerja yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak harus bisa merealisasikan tujuan, sasaran, misi dan visi yang

sudah ditetapkan dengan kekuatan yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Namun realita yang ditemukan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh setiap unit kerja belum maksimal. *Pertama*, masih belum terwujudkan program kerja tentang WAJAR DIKDAS 9 TAHUN yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak. Fakta ini disebabkan oleh rendahnya angka partisipasi pendidikan untuk semua jenis dan jenjang pendidikan. Serta rendahnya kesadaran masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke jenjang yang lebih tinggi masih relatif rendah. Masih besarnya persentase guru yang belum memenuhi standart kualifikasi yang sudah ditentukan yaitu S1, terutama untuk jenjang pendidikan dasar. Padahal ini merupakan tugas Dinas Pendidikan untuk bisa mengusulkan dan merekrut tenaga guru yang sesuai kualifikasi, sehingga dapat tercipta mutu pendidikan yang baik disetiap kecamatan di Kabupaten Siak. Ketiga, masih belum terimplementasinya program kerja Dinas Pendidikan mengenai standart nasional pendidikan (SNP) untuk semua jenis dan jenjang pendidikan, sehingga akan berdampak pada rendahnya daya saing lulusan daerah. Oleh karena masih perlu dibutuhkan sosialisasi, penyuluhan dan pelatihan kepada setiap komponen di Dinas Pendidikan agar dapat mengimplementasikan standart nasional pendidikan (SNP) yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

Pada sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dibutuhkan adanya kinerja. Dimana menurut Wibowo (2007 : 67) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun unsur pekerja. Oleh karena itu, kinerja organisasi paling tidak mengandung 3 aspek penting yaitu : pemenuhan fungsi, kesesuaian dengan pengaturan dan pencapaian tujuan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentoso, 1997 : 2)

Menurut Mangkunegara (2006 : 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Mahmudi pengukuran kinerja bertujuan meningkatkan motivasi pegawai dengan pemberian *reward*, *reward* tersebut memberikan motivasi kepada pegawai untuk berkinerja lebih tinggi dengan harapan kinerja yang tinggi akan memperoleh kompensasi yang tinggi. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi mengenai pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Penggolongan penelitian ini juga dapat dikatakan sebagai penelitian survey, sebab penelitian survey merupakan alat yang berguna untuk penemuan fakta pendidikan. karena Penelitian ini menggunakan koesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Penelitian survey dengan koesioner ini merupakan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan dapat dicapai dengan baik. Hal ini wajar karena apa yang digali dari koesioner itu cenderung informasi umum tentang fakta atau opini yang diberikan oleh responden. Karena informasi bersifat umum dan (cenderung) dangkal maka diperlukan responden dalam jumlah cukup agar “pola” yang

menggambarkan obyek yang diteliti dapat dijelaskan dengan baik. Sedangkan bila dilihat tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong kepada penelitian deskriptif, karena dilakukan terhadap variabel mandiri, dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang penilaian kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Kinerja

Secara umum, penilaian kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Secara lebih khusus, penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode tertentu dinilai. Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolok ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat tentu saja harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini. Ada beberapa pendapat mengenai pengukuran atau penilaian kinerja organisasi, diantaranya adalah *Balanced Scorecard (BSC)* dan *Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)*. Namun dalam penelitian ini penulis akan mengambil fokus pada metode *Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)*.

Malcolm Baldrige merupakan kriteria pengukuran kinerja perusahaan secara menyeluruh yang mencakup seluruh fungsi manajemen, aspek-aspek pendekatan, penyebarluaskan dan hasil-hasil usaha serta membandingkan kinerja intern perusahaan dari waktu ke waktu dengan perusahaan terbaik di bidangnya (*bench marking*). Kriteria sasaran MBNQA adalah membantu perusahaan dalam meningkatkan daya saing dengan menitikberatkan pada sasaran yang berorientasi hasil dengan mengadakan peningkatan yang terus menerus demi kepuasan pelanggan agar berhasil di pasar dan meningkatkan kemampuan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh. MBNQA ditujukan untuk peningkatan kinerja

perusahaan, membantu memberikan arahan, menyiapkan perencanaan secara menyeluruh, menilai kemajuan yang mengarah ke perusahaan kelas dunia, mengetahui bidang-bidang yang perlu di perbaiki, menentukan kekuatan yang sudah dimiliki dan perolehan *award*. Kriteria MBQNA menurut Hiro Tugiman yang memiliki nilai-nilai sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan
- b) Perencanaan strategis
- c) Fokus pada pelanggan dan pasar
- d) Analisis dan informasi
- e) Fokus pada SDM
- f) Proses manajemen
- g) Hasil bisnis

Berdasarkan keseluruhan tanggapan responden tentang penilaian kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak yang diterapkan sudah berjalan dengan baik, hal ini didukung dari hasil rekapitulasi tanggapan penelitian sebesar 37,7 %. Fakta ini menjelaskan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak telah secara rutinitas melakukan penilaian kinerja bagi seluruh komponen dalam organisasinya untuk mengetahui ketercapaian kinerja pegawai dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebab dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan, akan membuat Dinas Pendidikan mampu menetapkan standart kerja yang harus dicapai dari setiap program kerja yang sudah disusun. Dimana standart kerja yang ditetapkan nantinya akan menjadi dasar ketercapaian kinerja individu dan unit kerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak.

Penilaian kinerja yang dominan mengambil peran pada kepemimpinan, fokus pada pelanggan dan pasar serta hasil bisnis. Kepemimpinan yang dilaksanakan mengambil peran dalam proses manajemen yang akan dilakukan dalam organisasi, hasil dan pelayanan yang disediakan serta tanggung jawab kerja dalam organisasi. Peranan ini diemban oleh Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak dalam upaya merealisasikan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Kemudian fokus pada pelanggan dan pasar mengambil peran dalam mengetahui kebutuhan publik dan menciptakan kepuasan publik terhadap pelayaann yang disediakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak. Pengenalan kebutuhan publik harus ditunjukkan dengan respon kerja yang tinggi dari setiap pegawai, sehingga dengan kemampuan mengenali kebutuhan tersebut diharapkan dapat mewujudkan dan menciptakan kepuasan publik akan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Selanjutnya hasil bisnis mengambil peran dalam merealisasikan produktivitas kerja yang maksimal dari pegawai. Penekanan pencapaian produktivitas dilakukan dengan memperhatikan efektivitas kerja, efisiensi kerja dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Lusthaus faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor yang mempengaruhi pencapaian hasil kerja individu dalam organisasi, baik secara kualitas ataupun kuantitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja berdasarkan kepada teorinya Lusthaus, yaitu :

a. Lingkungan eksternal adalah kekuatan luar organisasi yang dapat menghambat pelaksanaan tugas didalam organisasi. Penilaian faktor lingkungan eksternal dilihat dari kebijakan pemerintah, nilai dan budaya organisasi serta perkembangan IPTEK.

b. Motivasi organisasi adalah strategi yang dimiliki organisasi dalam upaya memberikan semangat dan dorongan untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik. Penilaian faktor motivasi organisasi dilihat dari insentif kerja, pengembangan karier dan penghargaan kerja.

c. Kapasitas organisasi adalah kekuatan yang dimiliki oleh organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Penilaian faktor kapasitas organisasi dilihat dari SDM kerja, finansial kerja dan strategi kerja.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak, yang ditinjau dari lingkungan eksternal, motivasi organisasi dan

kapasitas organisasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil tabel V.9 diatas menjelaskan bahwa faktor lingkungan eksternal memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak, hal ini didukung dari hasil rekapitulasi tanggapan penelitian sebesar 39,3 %. Fakta ini menjelaskan bahwa lingkungan eksternal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak memberikan faktor pengaruh yang negatif bagi terlaksananya kinerja dan penilaian kinerja didalam organisasi. Pengaruh yang negatif ditunjukkan dengan belum berjalannya nilai dan budaya yang mendukung proses pelaksanaan kinerja yang maksimal.

Faktor motivasi organisasi memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak, hal ini didukung dari hasil rekapitulasi tanggapan penelitian sebesar 49,2 %. Fakta ini menjelaskan bahwa motivasi organisasi yang dilaksanakan masih memberikan pengaruh yang positif bagi terlaksananya kinerja dan penilaian kinerja. Pengaruh yang positif ini ditunjukkan dengan kemampuan Dinas Pendidikan untuk memberikan insentif kerja, pengembangan karier yang merata kepada pegawainya dan memberikan penghargaan kerja kepada setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja. Kemampuan memberikan insentif kerja dilakukan Dinas Pendidikan melalui kegiatan atau program-program kerja yang dilaksanakan. Dimana dalam setiap pembiayaan program kerja, pihak pimpinan selalu memberikan insentif kepada para pegawainya yang terlibat didalam pelaksanaan program kerja. Kemudian pengembangan karier yang dilakukan juga bersifat merata.

Faktor kapasitas organisasi memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak, hal ini didukung dari hasil rekapitulasi tanggapan penelitian sebesar 40,9 %. Fakta ini menjelaskan bahwa kapasitas organisasi yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak memberikan pengaruh yang positif dalam memaksimalkan kinerja dan penilaian kerja.

Pengaruh positif yang ditunjukkan kapasitas organisasi ini disebabkan oleh tersedianya SDM yang cukup baik dalam Dinas Pendidikan, finansial yang mencukupi dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau program kerja dan strategi kerja yang mendukung bagi terlaksananya penilaian kinerja. Didalam organisasi ketersediaan SDM yang berkualitas akan memberikan anugrah yang luar biasa kepada organisasi dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Penilaian kinerja yang dilakukan untuk mencari standart atau ukuran yang jelas didalam organisasi, akan lebih mudah terealisasi apabila SDM yang tersedia mendukung pelaksanaan kinerja tersebut. Selain itu juga SDM yang berkualitas harus didukung finansial yang mencukupi disetiap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Sebab apabila finansial yang disediakan tidak membantu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan, maka ketersediaan SDM yang berkualitas tidak akan berarti dalam organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data-data hasil analisis korelasi semua variabel bebas yaitu lingkungan eksternal (X1), motivasi organisasi (X2) dan kapasitas organisasi (X3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (lingkungan eksternal, motivasi organisasi dan kapasitas organisasi) tersebut secara bersama-sama sudah kuat memberikan sumbangan kepada variabel terikatnya (penilaian kinerja). Kemudian bila dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,648, hal ini menunjukan bahwa ketiga variabel bebas (lingkungan eksternal, motivasi organisasi dan kapasitas organisasi) tersebut memberikan sumbangan sebesar 64,8 % terhadap variabel terikat (kinerja organisasi). Sedangkan sisanya sebesar 35,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja organisasi yang lainnya, seperti responsivitas, responsibilitas dan sebagainya. (*Angka lihat pada lampiran*)

Selanjutnya untuk membuktikan apakah

semua variabel bebas bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik – F dengan ketentuan :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil analisis perhitungan dengan program SPSS diperoleh harga F_{hitung} sebesar 35,009 hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 35,009 dengan signifikan 0,000 dengan tingkat keyakinan 5 %. Dimana apabila ditinjau dari hasil F_{hitung} – tabel yang merupakan ketetapan dari derajat pembilang (v_1) 3 dan derajat bebas penyebut (v_2) 61 sebesar 2,76. Dari hasil ini terlihat jelas bahwa F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($35,009 < 2,76$), ini menerangkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan/pengaruh secara simultan. Dengan demikian hipotesa yang dikemukakan “*Diduga bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor lingkungan eksternal, faktor motivasi organisasi dan faktor kapasitas organisasi*”, dapat diterima. (*Angka lihat pada lampiran*)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang kuat diantara variabel yang diteliti.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang lemah diantara variabel yang diteliti.

Dari hasil analisis perhitungan dengan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,959 + 0,724 X_1 + 0,764 X_2 + 0,795 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil program SPSS hasilnya keseluruhan positif, ini berarti apabila variabel-variabel bebas ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat. Selain itu juga terlihat bahwa T_{hitung} yang diperoleh

Kebudayaan Kabupaten Siak telah secara rutinitas melakukan penilaian kinerja bagi seluruh komponen dalam organisasinya untuk mengetahui ketercapaian kinerja pegawai dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebab dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan, akan membuat Dinas Pendidikan mampu menetapkan standart kerja yang harus dicapai dari setiap program kerja yang sudah disusun. Dimana standart kerja yang ditetapkan nantinya akan menjadi dasar ketercapaian kinerja individu dan unit kerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak ditemukan bahwa faktor lingkungan eksternal memberikan pengaruh yang negatif dalam kinerja organisasi, sedangkan faktor motivasi dan faktor kapasitas organisasi memberikan pengaruh yang positif dalam kinerja organisasi. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan SPSS ditemukan bahwa hasil analisis korelasi semua variabel bebas yaitu lingkungan eksternal (X_1), motivasi organisasi (X_2) dan kapasitas organisasi (X_3) mempunyai hubungan/pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak (Y). Selanjutnya dari hasil perhitungan SPSS juga ditemukan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan/pengaruh secara simultan dan hipotesis dapat diterima. Setelah itu dari hasil perhitungan SPSS juga ditemukan bahwa koefisien regresi yang diperoleh hasilnya keseluruhan positif, ini berarti apabila variabel-variabel bebas ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat. Dimana nilai t_{hitung} yang tertinggi adalah kapasitas organisasi yang juga membuktikan hipotesis secara parsial dapat diterima.

DAFTAR RUJUKAN

- Adis Dwi Rahmawati, Sri Suwitri, Maesaroh., 2004., *Analisis Kinerja Organisasi Publik Dengan Metode “Balanced Scorecard”*., Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik., Dialogue Vol. I. MAP UNDIP., Semarang.
- Daihani, D. U. 2001. *Komputerisasi Pengambilan Keputusan*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dwiyanto Agus., 1995., *Penilaian Kinerja*