SKRIPSI

PENGARUH TOTAL KUALITAS MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR

ANDI EKA SARTIKA 105720437213



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR 2017

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Judul Skripsi

: Pengaruh Total Kualitas Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipit Kota Makassar

Nama

: Andi Eka Sartika

Stambuk

: 105720437213

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi

: Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan panitia pengujian starata satu (SI) pada hari rabu, 13 juni 2017 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Muhammadiyah Makassar

Makassar 13 Juni, 2017

Menyetujui:

Pembimbing I

Aby Simile-

Abdul Muttalib, SE, MM

NBM: 1158042

Pembimbing II

NBM: 873163

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

imonu

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 109 /2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 13 Juni 2017 M/18 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Juni 2017

Panitia Ujian

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji 1 Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si.

2. Hj. Naidah, SE, M.Si.

3. Dr. Akmad, M.Si.

4. ST. Marhumi, SE, MM.

ABSTRAK

ANDI EKA SARTIKA 105720437213 Pengaruh Total kualitas manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar, dibimbing oleh Abdul Muttalib dan Sitti Marhumi

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Total Kualitas Manajemen terhadap kinerja pegawai.penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar.dengan 145 populasi dan sampel 59 sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner.

Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dianalisis dengan menggunakan analisis :Uji t parsial,uji F dan uji signifikansi. Hasil analisis regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah Y = 17,261 + 0,320 dimana angka tersebut menunjukan a = 17,261 angka menunjukan bahwa total kualitas manajemen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,433 sedangkan untuk uji F sebesar 13,179 dan signifikan uji t diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 3,630 untuk variabel total kualitas manajemen (X) > dari t_{tabel} 2,001 pada taraf signifikan 5% artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil uji signifikansi menunjukan bahwa variabel total kualitas manajemen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig 0.001<0.05.

Kata kunci : Total Kualitas manajemen Dan kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sederhana ini dengan judul "Pengaruh Total Kualitas Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

Terima kasih yang amat besar penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta yang dengan cinta kasih sayang dan pengorbanan yang tulus telah diberikan kepada penulis selama ini, dan kepada mereka penulis persembahkan hasil karya ini. Tak lupa penulis dengan rendah hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

- Bapak Dr.H. Abdul Rahman Rahim SE.,MM Sebagai Rektor Universitas
 Muhammadyah Makassar beserta stafnya yang telah mendukung hingga
 terlaksananya rangkaian penyelesaian study mulai dari seminar hingga
 penelitian telah dilaksanakan.
- Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 3. Bapak Moh Aris Pasigai, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen

4. Bapak Abdul Muttalib, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing I Dan Ibu

Sitti Marhumi, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II.

5. Dosen dan Karyawan UNISMUH Fakultas Ekonomi/ Manajemen,

yang telah banyak membantu penulis selama menjalankan kegiatan

perkuliahan.

6. Teman-teman kami di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, saya

menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan,

sehingga apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini tentu masih jauh dari

kesempurnaan. Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam

pengalaman dan ilmu pengetahuan.Oleh karena itu, kritik

senantiasa penulis harapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi

ini dapat diterima dan ada manfaatnya. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat

memberikan inspirasi dan wawasan yang lebih luas kepada rekan-rekan

mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar. Mei 2017

Penulis

Andi Eka Sartika

Nim:105720437213

V

DAFTAR ISI

Halar	nan
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian	4
BAB II.TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Tinjauan umum tentang Total Kualitas Manajemen	7
C. Elemen Pendukung Total Kualitas Manajemen	9
D. Prinsip Total Kualitas Manajemen	12
E. Hubungan Total Kualitas Manajemen Terhadap Kinerja	14
F. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	15
G. Penilaian Kinerja Pegawai	18
H. Tinjauan Empiris	20
I Kerangka Pikir	2.1

J .]	Hipotesis	21
BAB II	I. METODE PENELITIAN	
A.	Lokasi Dan waktu penelitian	22
B.	Teknik Pengumpulan Data	22
C.	Jenis Dan Sumber Data	23
D.	Populasi Dan Sampel	23
E.	Defenisi Operasional Variabel	25
F.	Teknik Analisis Data	28
BAB. I	V DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A.	Sejarah Singkat Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil	30
B.	Visi dan Misi Organisasi	31
C.	Struktur Organisasi dan Job Description	32
BAB. V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian	38
В	Pembahasan hasil penelitian	51
BAB. V	T KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	53
B.	Saran-saran	53
DAFTA	AR PUSTAKA	

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nama Tabel		Halaman
Tabel 5. Penelitian to	entang Total Kualitas Manajemen Terhada	ıр
Kinerja Peg	gawai	20
Tabel 5. 1 Deskripsi I	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 5.2 Deskripsi P	Profil Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 5.3 Deskripsi P	Profil Responden Berdasarkan Tingkatan P	endidikan 40
Tabel 5.4 Deskripsi M	Masa Kerja	41
Tabel 5.5 Analisis sta	tistic deskriptif	42
Tabel 5.6 Hasil Perba	andingan r _{hitung} dan r _{tabel} melalui SPSS Varia	abel Total
Kualitas M	anajemen (X)	44
Tabel 5.7 Hasil Perb	bandingan r _{hitung} dan r _{tabel} melalui SPSS	Variabel Kinerja
Pegawai (Y	7)	44
Tabel 5.8 Hasil Uji R	eliabilitas Angket	46
Tabel 5.9 Nilai Koefi	sien Regresi	47
Tabel 5.10 Koefisien	Determinasi (R ²)	48
Tabel 5.11 Uji F		49
Tabel 5.12 Uji T		50

DAFTAR GAMBAR

Nama Gambar	Halama	n
Gambar 1.Kerangka Pikir		21
Gambar 2.Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipi	l Kota	
Makassar		32

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan yang sangat penting demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi diperlukan langkah-langkah dan alat yang tepat dalam mengelola SDM untuk meningkatkan kinerja SDM. Dalam dunia perkantoran merupakan salah satu factor kunci dalam mencapai keberhasilan karena pegawai,oleh karena itu pegawai akan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik terhadap setiap orang. Pelayanan adalah kegitan pemberian jasa dari satu pihak kepada pihak lainnya,dimana pelayanan yang baik adalah pelayanan yang dilakukan secara ramah tamah dan dengan etika yang baik sehingga memenuhi kebutuhan dan kepuasan bagi masyarakat. Dan kualitas pelayanan adalah penyesuaian terhadap perincian-perincian dimana kualitas ini dipandang sebagai derajat keunggulan yang ingin dicapai".untuk mencapai kualitas pelayanan yang banyak yang perlu diperhatikan.

Pada umumnya,pelayanan perlu memperhatikan masyarakat,kebutuhan masyarakat dapat perlakuan atau pelayanan yang baik: yaitu kepastian waktu pelayanan,kesopanan dan keramahan,tanggung jawab,kelengkapan dan kemudahan mendapatkan pelayanan.jika pelayanan yang diberikan telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut,maka dapat dikatakatan kebutuhan telah

terpenuhi sehingga dapat men kepada memberikan kepuasan kepada masyrakat. Pemerintah sebagai penyedia layanan public yang dibutuhkan oleh masyrakat harus bertanggung jawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi peningkatan pelayanan publik.di sisi lain kepuasan masyrakat adalah tolak ukur dari keberhasilan pelayanan yang diberikan,sebab itu pelayanan arus di fokuskan pada pemenuhan kebutuhan masyrakat secara maksimal baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standard*) (Wilson bangun, 2012: 231). Penilaian kinerja perlu dilakukan agar dapat diketahui seberapa baik individu, tim dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam (Bacal, 2012: 85) penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi.Dan kinerja sering dicapai individu oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perkantoran pada suatu priode tertentu,yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perkantoran dimana individu sendiri bekerja,sistem penilaian ini juga membutuhkan standar- standar pelaksanaan kerja agar efektif,standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang dinginkan pada setiap pekerjaan,lebih lanjut evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja

yang dapat diandalkan. Total kualitas Manajemen merupakan alat yang telah banyak digunakan dalam beberapa dekade terakhir yang terbukti mampu untuk meningkatkan daya saing, kualitas. Dan Total kualitas Manajemen merupakan suatu pendekatan untuk menjalankan sesuatu yang berusaha untuk memaksimalkan persaingan sebuah organisasi melalui perbaikan yang terusmenerus, jasa, orang, proses dan lingkungannya (Goetsch *and* Davis, 2002: 4)

Dan Total kualitas manajemen berfokus pada kualitas dan didasarkan atas partisipasi dan keseluruhan sumber daya manusia dan ditujukan kepada kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelayanan dan memberikan manfaat kepada anggota organisasi (sumber daya manusianya) dan masyarakat. Tujuan utama total kualitas manajemen perbaikan mutu pelayanan secara terus - menerus banyak para ahli yang mengemukakan pendapat mengenai pengertian dan konsep total kualitas manajemen.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang kependudukan dan catatan sipil sesuai ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Dimana dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil berkoordinasi dengan pihak terkait, yang meliputi 14 Kecamatan dan 143 Kelurahan di Kota Makassar. jumlah pegawai sebanyak 145 orang, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Makassar terus berusaha meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat. Hal ini tentu saja semata-mata hanya untuk mewujudkan kepuasan masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan dan

pencatatan sipil. Hal ini tergambar dalam motto Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yaitu "*Kepuasan Masyarakat Adalah Kebanggaan* Kami".Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Dan judul yang akan di teliti adalah:

Pengaruh Total Kualitas Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas,permasalahan yang dicapai dalam penelitian ini adalah : "Apakah Total Kualitas Manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka tujuan yang hendak dicapai adalah: untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Total Kualitas Manajemen Pada

Kantor Dinas dan Kependudukan Catatan Sipil Kota Makassar.

D. Kegunaan Penelitian.

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

Instansi/kantor menjadi masukan dan dorongan Kepada Kantor Dinas
 Kependudukan Catatan Sipil Kota Makassar mengenai pentingnya

penerapan TQM dengan baik untuk meningkatkan kualitas SDM yang akan berdampak pada kinerja.

2. Akademik

- (a) memberikan sumbangsi pemikiran teoretik dalam lingkup konsentrasi manajemen sumber daya manusia, dan
- (b) memberikan arahan dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah dipelajari di perkuliahan dengan yang sebenarnya terjadi di lapangan
- Publik,bagi publik yaitu menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor pengaruh total kualitas manajemen terhadap kinerja pegawai.

v

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga sangat penting suatu organisasi mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik yang sesuai dengan kebutuhan agar terciptanya daya saing suatu perkantoran.

Berbagai pendapat mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan.Salah satu diantaranya,mengatakan, sumber-sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia (Wilson Bangun, 2012: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008: 4).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya.Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian skompensasi,dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson bangun, 2012: 6).

Menurut Schuler dalam buku Sutrisno (2009: 4) mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat."

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen"mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me*manage* (mengelola) sumber daya manusia.

B. Tinjauan Umum Tentang (Total Kualitas Manajemen)

Sebelum membahas tentang Manajemen Mutu Total (Total Kualitas Manajemen) perlu diketahui definisi tentang mutu. Tidak ada makna yang pasti

mengenai mutu, semuanya tergantung atas kriteria dan konteks yang sedang dialami. Banyak pakar yang mendefinisikan mutu berdasarkan sudut pandangnya masing-masing. Berikut beberapa definisi mutu menurut para pakar mutu atau kualitas. Goetsch and Davis (2002: 3) mutu adalah keadaan dinamik yang diasosiasikan dengan jasa, orang dan proses, dan lingkungan yang mencapai harapan pelayanan.

Dalam (Zulian Yamit, 2010: 7) beberapa pengertian kualitas yang paling populer di tingkat internasional yaitu kualitas adalah apapun yang menjadi kebutuhan dan ke-inginan.Sedangkan mempersepsikan kualitas sebagai nihil cacat, kesempurnaan dan kesesuain terhadap persyaratan. Dan mutu sebagai kesesuain terhadap spesifikasi,Ketiga persepsi kualitas ini kemudian menjadi dasar pemikiran dalam total kualitas manajemen (TQM), yang merupakan isu sentral dalam aktivitas kantor.

Rivai (2014: 307) mengatakan TQM adalah konsep dan metode yang memerlukan komitmen dan keterlibatan pihak manajemen dan seluruh anggota pengelola untuk memenuhi keinginan atau kepuasan pelayanan secara konsisten.

Total Kualitas Manajemen merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan sesuatu hal untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus. (Tjiptono, 1995: 4). TQM sebagai usaha terintegrasi total untuk mendapatkan manfaat kompetitif dengan cara secara terus-menerus memperbaiki setiap fase budaya onal.

Witcher (1990) menekankan pada pentingnya aspek-aspek TQM menggunakan penjelasan berikut:

- 1. *Total*: menandakan bahwa setiap orang dalam kantor harus dilibatkan (bahkan mungkin pelayanan).
- 2. *Quality*: mengindikasikan bahwa keperluan-keperluan pelayanan sepenuhnya dipenuhi.
- 3. *Management*: menjelaskan bahwa eksekutif seniorpun harus komit secara penuh.

C. Elemen Pendukung Total Kualitas Manajemen

Menurut Natha 2008 : 6 agar sukses dalam menerapkan Total Kualitas Manajemen,suatu organisasi harus berkonsentrasi pada delapan elemen kunci yaitu : (1) Etika, (2) Integritas,(3) Kepercayaan,(4) Pendidikan dan pelatihan (5) Kerjasama Tim,(6) Kepemimpinan,(7) Komunikasi,dan (8) Penghargaan,yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1.Etika

adalah bentuk suatu kedisiplinan akan menjalankan hal-hal yang dianggap baik oleh oleh perkantoran dan menghindarkan diri dari tindakan-tindakan yang buruk.dalam berbagai situasi ini seperti dua sisi mata uang yang dilambangkan oleh etika organisasi dan etika individu.Etika organisasi membentuk sebuah kode etik yang menguraikan petunjuk bagi semua anggotanya dan harus melekat dalam pekerjaan sehari —hari

mereka.sedangkan etika individu mencakup kebenaran dan kesalahan perseorangan.

2.Integritas

adalah termasuk didalamnya kejujuran,moralitas,nilai,keadilan,dan ketulusan terhadap kebenaran dan keikhlasan,karakteristiknya adalah bahwa apa yang diharapkan pelayanan(internal/ekternal)dan apa yang memang layak untuk mereka terima.

3.Kepercayaan

adalah diantara pegawai dan pihak-pihak terkait dengan perkantoran akan pengambilan memudahkan proses keputusan dan pelaksanaan.dan kepercayaan membantu perkembangan partisipasi penuh dari anggota organisasi.ia memperkenalkan aktifitas pemberian wewenang mendorong kebanggan turut memimliki perkantoran dan juga komitmen ia member peluang dilakukannya pengambilan keputusan pada level dalam organisasi,mengembangkan penanganan resiko oleh tiap-tiap individu untuk petbaikan dan membantu dalam menjamin bahwa ukuran-ukuran yang digunakan terpusat pada perbaikan proses dan tidak digunakan untuk melawan pendapat orang lain. kepercayaan adalah sifat mendasar untuk menjamin kepuasan pelayanan.jadi kepercayaan membangun lingkungan yang kooperatif(saling bekerjasama)sebagai dasar untuk total kualitas manajemen.

3. Kerja sama Tim

adalah bentukan tim ini terdiri atas sekelompok kecil SDM ahli dibidangnya dengan tiap-tiap anggota tim memikul lingkungan yang kooperatif terhadap total kualitas manajemen,kerja sama tim,kemitraan dan hubungan dijalin dan dibina,baik antar pegawai perkantoran lembaga- lembaga pemerintah dan masyrakat sekitarnya.

4. Pendidikan Dan pelatihan

didasarkan pada keterampilan setiap pegawai yang pengertiannya tentang apa yang dibutuhkan. tugas dan tanggung jawab sendiri-sendiri yang dibagi berdasarkan kapabilitasnya,sedangkan dalam organisasi yang merupakan total kualitas manajemen pendidikan dan pelatihan merupakan factor yang fundamental.setiap orang diharapkan dan di dorong untuk terus belajar.

6. Kepemimpinan

adalah biasa dikatakan sebagai kunci utama dalam total kualitas manajemen.sosok kepemimpinan dalam total kualitas manajemen hendak nya yang memiliki visi kedepan dan mampu menginspirasi anggotanya.

7.Komunikasi

adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak yang lain.total kualitas manajemen yang sukses menuntut komunikasi dan/atau diantara semua anggota organisasi,dan harus memelihara keterbukaan dari arus komunikasi dimana seluruh pegawai dapat mengirim dan menerima informasi tentang proses-proses total kualitas manajemen.

satu hal yang vital bahwa komunikasi harus dirangkai dengan penyampaian informasi yang benar bukan dengan informasi yang keliru.supaya komunikasi bias menjadi sesuatu yang dapat dipercaya maka pesan yang disampaikan harus jelas dan penerima informasi harus memiliki penafsiran yang sama dengan apa yang dimaksud pengirimnya.

8. Penghargaan

adalah elemen terakhir dari keseluruhan system total kualitas manajemen.ini sebaiknya diberikan untuk saran-saran dan pencapaian-pencapaian yang memuaskan baik dihasilkan oleh suatu tim ataupun individu.para pegawai akan didorong untuk berusaha keras memperoleh penghargaan untuk dirinya dan untuk timnya.

D. Prinsip Total Kualitas Manajemen

Total Kualitas Manajmen merupakan suatu konsep yang berupaya melaksanakan sistem manajemen kualitas kelas dunia. Untuk itu diperlukan perubahan besar dalam budaya dan sistem nilai suatu organisasi (Nasution 2005:30) ada empat prinsip utama dalam total kualitas manajemen keempat prinsip tersebut adalah:

1. Kepuasan pelayanan.

Dalam total kualitas manajemen,konsep mengenai kualitas dan pelayanan diperluas.kualitas tidak hanya bermakna kesesuaian dengan spesifikasi-spesifikasi tertentu,tetapi kualitas tersebut ditentukan oleh pelayanan

2. Respek terhadap setiap orang

dalam perkantoran yang kualitasnya tergolong kelas dunia,setiap pegawai dipandang sebagai indidvidu yang memiliki talenta dan kreatifitas yang khas.dengan demikianpegawai merupakan sumber daya organisasi yang bernilai.oleh karena itu,setiap orang dalam organisasi diperlakukan dengan baik dan diberikan kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam tim pengambilan keputusan.

3. Manajemen berdasarkan fakta

perkantoran kelas dunia beriorientasi pada fakta .maksudnya,bahwa setiap keputusan selalu didasarkan pada data,bukan sekedar perasaan.ada dua konsep pokok yang berkaitan dengan hal ini.

pertama prioritas yakni suatu konsep bahwa perbaikan tidak dapat dilakukan pada semua aspek pada saat yang bersamaan,mengingat keterbatasan sumber daya yang ada oleh karena itu dengan menggunakan data,maka manajemen dan tim dalam organisasi dapat memfokuskan usahanya pada situasi tertentu yang vital.

Konsep kedua yaitu variasi atau variabilitas kinerja manusia,data statistik dapat memberikan gambaran mengenai variabilitas yang merupakan bagian yang wajar dari setiap system organisasi.dengan demikian,manajemen dapat memprediksikan hasil dari setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan.

4. Perbaikan secara berkesinambungan

agar dapat sukses,perlu melakukan proses sistematis dalam melaksanakan perbaikan secara berkesinambungan konsep yang berlaku disini adalah siklus PDCCA(plan-do-check-act-analyze) yang terdiri dari

langkah-langkah perencanaan,dan melakukan tindakan korektif terhadap hasil yang diperoleh.

E. Hubungan Total Kualitas Manajemen Terhadap Kinerja.

Total Kualitas Manajemen telah mendapat perhatian besar, karena terbukti mampu meningkatkan kinerja *Total Quality Management* (TQM) merupakan paradigma baru dalam menjalankan bisnis yang berupaya memaksimumkan daya saing organisasi melalui fokus pada kepuasan, keterlibatan seluruh pegaawai, dan perbaikan secara berkesinambungan atas kualitas, jasa, manusia, proses dan lingkungan organisasi.

Total Kualitas Manajemen menjadi kepentingan berbagai bidang dalam organisasi, antara lain adalah:

- Accounting, untuk mengukur dan memperkirakan biaya sebagai konsekuensi kualitas buruk dan mengusahakan data yang benar;
- 2. *Finance*, perlu mengukur implikasi aliran dana pada program TQM dan menyediakan laporan keuangan tanpa salah;
- 3. *Human resources*, dalam merekrut pekerja yang menghargai kualitas kerja dan memotivasi dan melatih;
- 4. *Management information sistem*, diperlukan dalam mendesain sistem untuk melacak kuantitas dan kualitas kerja;
- 5. *Marketing*, dalam menggunakan data kualitas dan kinerja untuk tujuan promosi;
- 6. Operation, dalam mendesain dan melaksanakan program TQM.

Pentingnya TQM dalam berbagai bidang dalam organisasi, salah satunya adalah *human resources* (sumber daya manusia) yaitu menghargai kualitas kerja dan memotivasi dan melatih. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2006:94) yang mengungkapkan bahwa "kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemapuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta motivasi pekerja". Dengan demikian apabila pegawai termotivasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja tersebut.

F. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai.

Kinerja merupakan hal yang fundamental bagi kelangsungan hidup organisasi karena kinerja bukan hanya membahas tentang hasil kerja atau prestasi kerja melainkan juga tentang bagaimana suatu proses kerja berlangsung. Dan kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Mathis *and* Jackson (2006: 378) Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- 1) kuantitas dari hasil
- 2) kualitas dari hasil,
- 3) ketepatan waktu dari hasil,

- 4) kehadiran, dan
- 5) kemampuan bekerja sama.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan serta waktu.

F. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik maka kinerja perkantoran akan baik pula. terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan bagi suatu organisasi yang mempunyai kinerja baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.

Mathis *and* Jackson (2006: 113) Tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai: Kinerja (*Performance-P*) = kemampuan (*Ability-A*) x Usaha (*Effort-E*) x Dukungan (*Support-S*).

Menurut Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman dimasa depan
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pimpinan

Wirawan (2009: 7) mengatakan bahwa kinerja Pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah:

1).Faktor internal Pegawai.

yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai, misalnya: bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan, dan keterampilan, kompetensi, pengalamn kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologis. Faktor lingkungan internal organisasi yang meliputi: visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, serta teman sekerja.

2). Faktor lingkungan eksternal organisasi

adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut meliputi kehidupan ekonomi, politik, sosial dan budaya masyarakat.

G. Penilaian Kinerja Pegawai.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.dan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan yang akan mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama.

peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemudikan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari pegawai mereka,tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (Wilson Bangun, 2012: 234).

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karateristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

H.Tinjauan Empiris

Penelitian ini dilakukan Oleh (Prof.Dr.Mehmet Karahan April 2012) Hasil penelitiannya Mempunyai hubungan Terhadap Total Kualitas Manajemen dan Terdapat pengaruh Positif antara Total Kualitas Manajemen dengan Kinerja Pegawai.

- Total Kualitas Manajemen (TQM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Tingkat Kepuasan pegawai dipengaruhi oleh tempat mereka bekerja.
 Penelitian ini dilakukan Oleh Supratiningrum dan Zulaikha,2003.
 - 1. TQM berpengaruh positf terhadap Kinerja Pegawai.
 - Interaksi TQM dan sistem Reward berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

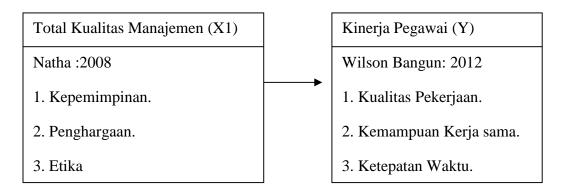
Penelitian Dilakukan Oleh (Jaffar Bekka,2007)

- 1. Semakin tinggi TQM yang diterapkan dalam perkantoran maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- 2. TQM Mempengaruhi secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

I. Kerangka Pikir.

Berdasarkan teori mengenai hubungan Total kualitas manajemen dengan kinerja diatas "maka. dapat disimpulkan bahwa Total kualitas manajemen sangat berperan penting dalam menjalankan kegiatan, sehingga apabila konsep Total kualitas manajemen dijalankan dengan baik Oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.dari pernyataan tersebut kerangka pikir yang terbentuk adalah sebagai berikut.

Gambar kerangka pikir penelitian.



J. Hipotesis.

Berdasarkan masalah yang telah di kemukakan maka di ajukan hipotesis adalah: bahwa Total Kualitas Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas kependudukan dan catatan sipil kota Makassar yang berlokasi di Jl. Sultan alauddin No.295 Telp (.0411) 8215636 Kota Makassar, Sulawesi Selatan dengan waktu 2 (dua) bulan 2017.

B. Teknik Pengumpulan Data.

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau mengambil suatu keputusan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden.Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

2. Observasi.

Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

C. Jenis Dan Sumber Data.

1. Jenis Data.

a. Data Kuantitatif.

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota Makassar yang dapat dihitung, seperti jumlah Pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data.

- a. Data Primer adalah Data yang diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap responden yang dalam hal ini pegawai.
- b. Data Sekunder adalah Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada pada kantor tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

D. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil sebanyak 145 pegawai.

2. Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. Penarikan sampel adalah 59 dengan cara pengambilan secara sengaja Sementara untuk sampling orang.Sampel dalam penulisan ini diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Hal ini sesuai maksud jenis sampel yang digunakan yaitu *simple* random sampling yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk terpilih sebagai subjek. Populasi berjumlah 145 orang pegawai Dinas Dan Catatan Sipil .jumlah sample yang akan di ambil ditentukan dengan rumus slovin dengan tingkat presisi sebesar 10 %.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = anggota sample

N = anggota populasi

e = tingkat kesalahan (eror level)

sehingga:

jumlah populasi (N) = 145, eror level yang ditetapkan 10 % maka jumlah

sample:
$$n = N$$

$$1 + Ne^2$$

$$= \frac{145}{1 + 145 (0,01)}$$

$$= \frac{140}{2,45}$$

= 59 pertanyaan

E. Definisi Operasional Variabel.

1. Total kualitas Manajemen.

adalah konsep dan metode yang memerlukan komitmen dan keterlibatan pihak manajemen dan seluruh anggota pengelola untuk memenuhi keinginan atau kepuasan pelayanan secara konsisten. Total Kualitas Manajemen merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan sesuatu hal untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus.

1. Etika

adalah bentuk suatu kedisiplinan akan menjalankan hal-hal yang dianggap baik oleh oleh perkantoran dan menghindarkan diri dari tindakan-tindakan yang buruk.dalam berbagai situasi ini seperti dua sisi mata uang yang dilambangkan oleh etika organisasi dan etika individu. Etika organisasi membentuk sebuah kode etik yang menguraikan petunjuk bagi semua anggotanya dan harus melekat dalam pekerjaan sehari —hari mereka.sedangkan etika individu mencakup kebenaran dan kesalahan perseorangan.

2. Penghargaan

adalah elemen terakhir dari keseluruhan system total kualitas manajemen.ini sebaiknya diberikan untuk saran-saran dan pencapaian-pencapaian yang memuaskan baik dihasilkan oleh suatu tim ataupun individu.para pegawai akan didorong untuk berusaha keras memperoleh penghargaan untuk dirinya dan untuk timnya.

3. Kepemimpinan

adalah biasa dikatakan sebagai kunci utama dalam total kualitas manajemen.sosok kepemimpinan dalam total kualitas manajemen hendaknya yang memiliki visi kedepan dan mampu menginspirasi anggotanya.

Pada penelitian diatas adalah Total Kualitas Manajemen merupakan variabel bebas atau independen (Variabel X).

1. Kinerja Pegawai.

Kinerja merupakan hal yang fundamental bagi kelangsungan hidup organisasi karena kinerja bukan hanya membahas tentang hasil kerja atau prestasi kerja melainkan juga tentang bagaimana suatu proses kerja berlangsung.

1. Kualitas Pekerjaan

adalah setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu,pengetahuan adalah kemampuan yang berpatok dan beriorentasi pada tingkat daya fikir dan penguasan ilmu yang ruang lingkup yang luas.keterampilan mencakup kemampuan dan penguasaan operasional dan hal teknik pada suatu bidang tertentu,sementara kemampuan adalah sesuatu yang terbentuk karena kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dalam hal ini mencakup kerjasama loyalitas,kedisiplinan,dan tanggung jawab.

2. Kemampuan kerja sama

adalah tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja.untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih,sehingga membutukan kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.dan merupakan sekumpulan individu yang cukup kecil bagi semua anggota untuk berkomunikasi secara relatif mudah,para anggota saling berhubungan satu sama lain dengan beberapa tujuan yang sama dan memiliki semacam organisasi atau struktur diantara mereka.kelompok mengembangkan norma-norma atau peraturan yang mengidentifikasi tentang apa yang dianggap sebagai prilaku yang dinginkan bagi semua anggotanya.

3. Ketepatan waktu

adalah setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda,untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu,karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.dan ketepatan adalah uang artinya waktu yang diberikan seseorang untuk dapat menghasilkan sesuatu yang dapat dinilai dengan uang.

Pada penelitian diatas adalah kinerja merupakan variabel terikat dependen (Variabel Y).

F. Teknik Analisis Data.

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data yang di peroleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelian in adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi linier sederhana

adalah hubungan secara liniear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) analisis ini mengetahui arah hubungan independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative.Rumus regresi liniear sederhana sebagai berikut:

Y = a + bx

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X = Total Kualitas Manajemen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

- Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variable.
- 3. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Reliabilitas diukur dengan uji statistic *cronbach's alpha* (). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2007:41)

4.Uji hipotesis

Yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun mekanisme uji t adalah sebagai berikut:

- jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2. jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 5. level signifikan a = 0,05 dan tabel 5 %
- 6. menentukan kriteria pengujian
 - Ho diterima (tidak signifikan) apabila t hitung < t tabel dan signifikansi
 0,05
 - -Ha diterima (signifikan) apabila t hitung > t tabel dan signifikansi

7. Uji Parsial (Uji t)

adalah Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil.

Dalam hal ini kantor Dinas Kependudukan dan Catatn Sipil Kota Makassar senantiasa berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat khususnya dalam menangani pengurusan Akta kelahiran pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Berdasarkan undang undang nomor 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dan Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah kota Makassar, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang kependudukan dan catatan sipil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil berkoordinasi dengan pihak terkait, yang meliputi 14 Kecamatan dan 143 Kelurahan di Kota Makassar. Dengan jumlah pegawai sebanyak 145 orang, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Makassar terus berusaha meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat. Hal ini tentu saja semata-mata hanya untuk mewujudkan kepuasan masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil.

Hal ini tergambar dalam motto Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yaitu "Kepuasan Masyarakat Adalah Kebanggaan Kami".

B.Visi dan Misi Organisasi

1. VISI

"Makassar menuju tertip kepemilikan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil tahun 2019"

2. MISI

- 1. Menyelenggarakan administrasi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil terintegrasi melalui siak .
- Meningkatkan pengelolaan database kependudukan secara berkelanjutan .
- 3. Meningkatkan sumber daya yang profesional secara berkelanjutan.
- 4. Menambah dan mengembangkan srana dan prasarana siak secara berkelanjutan .
- Meningkatkan intensitas kajian kebijakan dan pengendalian administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- 6. Meningkatkan intensitas koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan tugas.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi

2. Job Description

- a. Sekretariat:
- Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekretariat menyelenggarakan fungsi :
 - a) Pengelolaan kesekretariatan;
 - b) Pelaksanaan urusan kepegawaian dinas;
 - c) Pelaksanaan urusan keuangan dan penyusunan neracSKPD;
 - d) Pelaksanaan urusan perlengkapan;
 - e) Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga;
 - f) Pengkoordinasian perumusan program dan rencana kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil;
 - g) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- b. Bidang Administrasi Kependudukan:

Bidang Administrasi Kependudukan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan peningkatan pelayanan administrasi Kependudukan Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing.

 Dalam melaksanakan tugas bidang administrasi Kependudukan menyelenggarakan fungsi:

- Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan administrasi Kependudukan;
- b) Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pendaftaran dan pencatatan Administrasi Kependudukan;
- Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pendaftaran penduduk dan penerbitan administrasi dokumen kependudukan;
- d) Melaksanakan penyiapan bahan kebijaksanaan teknis pendaftaran dan penerbitan administrasi serta mutasi penduduk;
- e) Melaksanakan pengelolaan administrasi pendaftaran penduduk, penerbitan dokumen penduduk dan mutasi penduduk
- f) Pengelolaan administrasi urusan tertentu.
- c. Bidang Akta Kelahiran, Kematian dan Pengangkatan Anak:
 - Bidang Akta Kelahiran, Kematian dan Pengangkatan Anak mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Kelahiran, Akta Kematian dan Pengangkatan Anak.
 - 2.) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, Bidang Akta Kelahiran, Kematian dan Pengangkatan Anak menyelenggarakan fungsi :
 - a) Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Kelahiran, Akta Kematian dan Pengangkatan Anak;

- b) Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pencatatan Akta Kelahiran, Kematian dan Pengangkatan Anak menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis penelitian berkas terhadap permohonan pencatatan dan penerbitan kutipan Akta Kelahiran, Akta Kematian dan Akta Pengangkatan Anak;
- d) Pengelolaan administrasi urusan tertentu.
- d. Bidang Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengakuan Anak:
 - Bidang Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengakuan Anak mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengakuan Anak.
 - 2.) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, bidang Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengakuan Anak menyelenggarakan fungsi :
 - a) Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Perkawinan, Akta Perceraian dan Pengakuan Anak;
 - Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pelayan pencatatan dan penerbitan Akta Perkawinan,
 Akta Perceraian dan Pengakuan Anak;

- c) Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis penelitian berkas terhadap permohonan pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Perkawinan, Akta Perceraian dan Pengakuan Anak;
- d) Melaksanakan pengelolaan terhadap administrasi urusan tertentu.
- e. Bidang Data dan Informasi:
- Bidang Data dan Informasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data dan informasi data Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1,
 Bidang Data dan Informasi menyelenggarakan fungsi:
 - a) Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang data dan informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pelayanan data dan informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis analisis data Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - d) Melaksanakan pengelolaan dalam penyusunan laporan informasi kependudukan dan Pencatatan Sipil, serta pemuktahiran data penduduk dengan menggunakan (SIAK);

- e) Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis penyimpanan, penataan, pemeliharaan dan perubahan data dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- f) Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan penyuluhan dan sosialisasi kebijakan kependudukan dan pencatatan sipil;
- g) Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan pengendalian teknis pengelolaan data kependudukan bekerjasama dengan instansi terkait;
- h) Pengelolaan administrasi urusan tertentu

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia,dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

a. Dekripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 5.1

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frekuensi	Presentase
No	Jenis Kelamin	(orang)	(%)
1	Laki-Laki	19	32,20 %
2	Perempuan	40	67,79 %
Jumlah	Responden	59	100 %

Sumber: Data Primer 2017

Dilihat Tabel 5.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 19 orang dengan presentase 32,20 %, sedangkan perempuan sebanyak 40 orang dengan presentase 67,79 %. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil perempuan lebih banyak dari laki-laki.

a. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	21-25 tahun	10	16,94 %
2	26-30 tahun	20	33,89 %
3	31-35 tahun	11	18,64 %
4	36-40 tahun	18	30.50 %
Jumlah	Responden	59	100 %

Sumber: Data Primer 2017

Dari Tabel 5.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 21- 25 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan presentase 16,94 %, usia responden 2 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 25 %, usia responden 26-30 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 33,89 %, sedangkan usia responden 31-35 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebanyak 18,64 %,sedangkan usia responden 36-40 sebanyak 18 Orang dengan persentase 30,50%.

b. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.

Deskripsi profil responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden tingkat pendidikan. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	D3	25	42,37 %
2	S1	30	50,84 %
3	S2	3	5,08 %
4 S3		1	1,69 %
Jumlah Responden		59	100 %

Sumber: Data Primer 2017

Dari Tabel 5.3 deskripsi profil responden berdasarkan tingkat Pendidikan yaitu responden D3 sebanyak 25 orang dengan presentase 42,37 %, S1

sebanyak 30 orang dengan presentase 50,84%, S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 5,08%, S3 sebanyak 1 orang dengan presentase 1,69%,

c. Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja menjadi pegawai.

Dalam berbagai pandangan bahwa semakin tinggi masa kerja seseorang, semakin banyak pengalaman kerja. Masa kerja berkaitan dengan masa kerja seseorang .Untuk lebih jelasnya dapat dlihat pada tabel 5.4 dibawah ini.

Tabel 5.4 Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-7 tahun	26 orang	44,06 %
2	8-14 tahun	17 orang	28,81 %
3	15-21 tahun	9 orang	15,25 %
4	22-28 tahun	6 orang	10,16 %
5	Diatas 28 tahun	1 orang	1,69 %
	Jumlah	59 orang	100 %

Sumber; Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa masa kerja pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja antara 1-7 tahun atau 44,06% artinya masa kerja pegawai yang responden berada pada masa kerja dalam kategori sedang menurut ukuran penelitian ini. Dengan demikian kategori untuk pengalaman kerja dalam penelitian ini masuk dalam kategori sedang.

2. Deskripsi Variabel total kualitas manajemen dan kinerja pegawai.

Variabel total kualitas manajemen diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 3 item pernyataan dengan indikator kepemimpinan, penghargaan,dan Etika. Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 3 item pernyataan dengan indikator kualitas pekerjaan,kemapuan kerjasama dan ketepatan waktu.

Tabel 5.5

Analisis statistic deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Kualitas Manajemen	59	20,00	29,00	24,2712	2,18798
Kinerja Pegawai	59	22,00	28,00	25,0169	1,61343
Valid N (listwise)	59				

Sumber: Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.5 yaitu tanggapan responden terhadap variabel Total kualitas manajemen intrinsik yang terdiri dari 3 indikator yaitu kepemimpinan,penghargaan,Etika Dan variabel Kinerja pegawai yang terdiri dari 3 indikator yaitu kualitas pekerjaan, kemampuan kerja sama,dan ketepatan waktu maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden sebagai berikut :

a. Pada variabel Total kualitas manajemen

indikator,kepemimpinan,penghargaan,etika dan memiliki nilai mean 24,27 jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju dengan menunjukan adanya penyimpangan sebesar 2,187 dari jumlah kasus sebanyak 59.

b. Pada variabel kinerja pegawai indikator kualitas pekerjaan,kemampuan kerjasama,ketepatan waktu. Dan memiliki nilai mean 25.01 berada di skala nilai standar deviasi menunjukan adanya penyimpangan sebesar 1,613 jawaban yang paling dominan yaitu sangat setuju dari jumlah kasus sebanyak 59.

3. Uji Validitas Product Momen dengan SPSS

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas product moment pearson corelation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masingmasing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula uji validitas Product Moment Pearson Corelation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid. Sedangkan,
- b.Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu N=59 pada signifikan 5 % yang dilihat melalui r tabel ditemukan nilai sebesar 0,212. Setelah diketahui angka r tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan r hitung yang di temukan melalui hasil SPSS release 16.

 $Tabel \ 5.6$ Hasil Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS Variabel Total Kualitas Manajemen (X)

Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	514	0,252	Valid
2	381	0,252	Valid
3	353	0,252	Valid
4	787	0,252	Valid
5	600	0,252	Valid
6	611	0,252	Valid

 $Tabel 5.7 \\ Hasil Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS \\ Variabel Kinerja Pegawai (Y)$

Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
7	543	0,252	Valid
8	498	0,252	Valid
9	424	0,252	Valid
10	477	0,252	Valid
11	601	0,252	Valid
12	530	0,252	Valid

Sumber Data: SPSS release 16

Dengan demikian, dari hasil tabel 5.6 variabel (X) Total Kualitas Manajemen dan tabel 5.7 variabel (Y) Kinerja Pegawai setelah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa

dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

4. Uji Reliabilitas dengan SPSS

Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat dihandalkan, walaupun penelitian

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainya hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan

keputusan yang telah ditentukan.

dilakukan berulangkali dengan angket yang sama.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Realibilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabiel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabiel atau tidak konsisten.

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Angket

No	Variabel	Cronbach alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	X	0,550	0,212	Reliabel
2	Y	0,425	0,212	Reliabel

Sumber Data: SPSS release 16

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu Total Kualitas Manajemen sebesar 0,550 dan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,425 kemudian nilai Alpha dibandingkan dengan r tabel dengan nilai N = 59 dicari pada distribusi nilai r tabel signifikan 5 % diperoleh nilai r tabel sebesar 2,001.

Maka dapat disimpulkan nilai Alpha variabel X yaitu Total kualitas manajemen sebesar = 0,550 lebih besar dari nilai r tabel = 0,212 yang artinya item-item angket kinerja pegawai dapat dikatakan *reliabel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian sedangkan variabel Y yaitu kinerja pegawai = 0,425 lebih kecil dari nilai r tabel = 0,212 yang artinya item-item angket kinerja pegawai dapat dikatakan *tidak reliabel* atau tidak terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

5. Hasil Regresi Sederhana

Dari hasil analisis SPSS *release* 16 dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan

hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas (X) yaitu total kualitas manajemen terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 5.9 Nilai Koefisien Regresi Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17,261	2.145		8,047	.000
	TX	.320	.077	.433	3,630	.001

a. Dependent Variable: TYb. Sumber Data: SPSS 16

Dari tabel 5.9 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana:

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

X = total kualitas manajemen

Y = kinerja pegawai

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Y = 17,261 + X 0,320

Dimana:

a = 17,261 angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai

b = 0,320, artinya jika nilai tertanam dan terealisasikan maka total kualitas manajemen akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian regresi dari tabel 5.9 menunjukkan bahwa total kualitas manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikan 0,001 adalah sebesar 0,001. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono, 2005 apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel X = 0,001 maka total kualitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitukinerja pegawai.

6. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh total kualitas manajemen terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga metode berdasarkan *koefisien determinasi*, uji F dan Uji T.

a. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5.10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433ª	.188	.174	1.46676

a. Predictors: (Constant), TX

Dari tabel 5.10 diatas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai R pada tabel 5.10 adalah 0,433 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel Total kualitas manajemen mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 43,3%.
- b) Nilai R *square* pada tabel 5.10 adalah 0,188 yang menunjukkan bahwa variabel Y yaitu kinerja pegawai dipengaruhi kuat oleh variabel X yaitu total kualitas manajemen sebesar 18,8 %.

b. Uji F

Tabel 5.11 ANOVA^b

Mod	el	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.354	1	28.354	13.179	.001 ^a
	Residual	122.629	57	2.151		
	Total	595.487	58			

a. Predictors: (Constant), TX

b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel 5.11 hasil uji F untuk hipotesis "diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara total kualitas manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar" memperoleh nilai dan sign = 0,001. Karena nilai signifikan = 0,001 < 0,005, maka hipotesis "13.179 diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Total kualitas manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar" dapat diterima. Maka dapat dikatakan bahwa total kualitas manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis telah terbukti.

c. Uii T

Hasil uji T dapat dilihat dari output *coefficients* dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 5.12 Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17.261	2.145		8.047	.000
	TX	.320	.088	.433	3.630	.001

a. Dependent Variable: TY

b. Sumber Data: SPSS 16

Dari tabel 5.12 tersebut dapat dilihat total kualitas manajemen memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 dari hasil analisis SPSS release 16 nilai signifikan total kualitas manajemen adalah 0,001. Maka hasil pengujian

hipotesis diduga bahwa "ada pengaruh yang signifikan antara total kualitas manajemen terhadap kinerja pegawai" menunjukkan nilai t sebesar 3.630, dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan ada pengaruh signifikan antara total kualitas terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Rata-rata Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar memiliki Total Kualitas Manajemen yang cukup baik,hal ini dapat dilihat dari tabel deskripsi responden yaitu : Jenis kelamin menunjukan bahwa jumlah pegawai Perempuan Lebih tinggi dibandingkan Pegawai Laki-laki memiliki persentase sebesar 67,79% dimana perempuan memiliki tingkat total kualitas manjemennya yang cukup baik, performance dan skill yang baik dalam melayani masyarakat. Pendidikan Menunjukan bahwa tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai kebanyakan S1 tingkat frekuensi 20 Orang dengan persentase 33,89% dimana hasil ini menunjukan bahwa yang banyak bekerja dalam kantor adalah rata-rata S1. Hasil perhitungan yang diperoleh dari Hasil perhitungan menggunakan bantuan SPSS 16 diperoleh persamaan regresi yaitu Y = 17,261 + 0,320.

Berdasarkan Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif Total Kualitas Manajemen terhadap Kinerja Pegawai serta terbukti kebenarannya pada pengujian secara parsial (Uji t yaitu t_{hitung} 3,630 > t_{tabel} 2,001 dengan tariff signifikan 5% berdasarkan hasil analisis tersebut,maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Total

Kualitas Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.Berdasarkan Penelitian,terdapat kesamaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh:

(Mehmet Karahan April 2012) Hasil penelitiannya Mempunyai hubungan Terhadap Total Kualitas Manajemen dan Terdapat pengaruh Positif antara Total Kualitas Manajemen dengan Kinerja Pegawai.

- Total Kualitas Manajemen (TQM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2. Tingkat Kepuasan pegawai dipengaruhi oleh tempat mereka bekerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan Uraian-uraian pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya,maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil Dari regresi liniear sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah Y = 17,261 + 0,320 dimana angka tersebut menunjukan a = 17,261 angka tersebut menunjukan total kualitas manajemen apabila berjalan dengan baik dalam perkantoran. b.X1 = 0,320 artinya jika nilai Total Kualitas Manajemen dalam perkantoran mengalami peningkatan maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat pula.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian,maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- 1. Disarankan kepada pimpinan kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar agar lebih menjaga hubungan kepada pegawai dan memberikan arahan yang lebih banyak dalam setiap tugas yang di berikan sehingga hasil yang diperoleh memuaskan karena pengaruh variabel total kualitas manajemen dapat menigkatkan kinerja pegawai.
- Disarankan kepada setiap pegawai kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar tetap konsisten dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan secara tepat waktu .

3. Pimpinan harus bertindak adil dan tegas baik dalam pemberian penghargaan apabila pegawai berprestasi maupun pemberian hukuman apabila pegawai melakukan kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stonner James, DKK, 1996, **Manajemen Edisi Indonesia**, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Alex, S., Nitisemito, 2001 Manajemen Personalia, Jakarata Ghalia Indonesia,.
- Bacal,Robert.2002.**performance management**.Terjemahan Surya Dharma,Yanuar Irawan.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama bahasa Salemba empat Jakarta.
- Bekka,Muh Jafar,2007."Pengaruh Total Quality Management(TQM)Terhadap Kinerja Jurnal transaksi edisi Empat Tahun II.
- David L.Goetsch dan Stanley B.Davis 2002 **Pengantar Manajemen Mutu** 2,Ed.Bahasa Indonesia,Jakarta: PT Prenhalindo.
- Goetsch, David L. Dan Stanley B. Davis 2002. **Total Quality Management**, di Terjamahkan oleh Benyamin Molan. Total Kualitas Manajemen. Jakarta: Prenhalindo.
- ————Quality management, introduction to Total Quality Management For Production, Processing, and Services, New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006, **Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah** , Jakarta Edisi Revisi, Bumi Aksara:
- Karahan, Assis . Mehmet and Dr. Nevzat Tetik''The Determination of the Effect Level on Employee Performance of TQM international Jurnal of.
- Mathis Robert L. dan Jackson John.2006 **Human Resources** management,Sumber Daya Manusia.Terjemahan Dian Angelia.Jakarta:Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nunnally, J.,1967. Psyometric Theory, McGraw Hill, New York.
- Natha,(2008) **Total kualitas manajemen sebagai perangkat manajemen baru untuk optimasi**.Buletin Study Ekonomi Volume 13 No.1 tahun 2008.
- Rivai, Veitzal; Mansyur Ramli, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2014 **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perkantoran**. dari Teori Praktik. Raja Grafindo Persada Jakarta.

- Sugiyono 2013 **Metode Penelitian Kuantitatif**,dan R dengan D Alfabeta Jakarta.
- Supratiningrum dan Zulaikha,2003 pengaruh Total Quality Management terhadap kinerja dengan system pengukuran kinerja dan system penghargaan(Reward) sebagai variable Moderating(studi) empiris pada hotel diindonesia).simposium nasional.Oktober
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono .Fandi 1995.**Total Manajemen**.Yogyakarta:Andi Offset.
- Wilson Bangun, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Erlangga.
- Wilson Bangun, S.E., M.Si.Dr (2008) **Intisari Manajemen**. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Wirawan.2009.**Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian.**Jakarta Salemba Empat.
- Witcher, 1990 Total Marketing; total Quality.
- Yamit Zulian.2010.**Manajemen Kualitas Produk dan Jasa**.Yogyakarta.Ekonesia.
- Ghozali, Iman 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetekan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang

Lampiran 1

STS

LEMBAR KUESIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

	Nama :				
	Umur :		tahun		
	Jenis Kelamin:				
	() Laki-laki			() Perempua	ın
	Pendidikan terakhi	r:			
	() Smp / sederaj	at		() Smu / sed	lerajat
	() D3			() S1	
	() S2			() S3	
	Pekerjaan:				
	() Pelajar / maha	asiswa		() Pegawai	
	()Wiraswasta			() lain-lain	
	Masa kerja :	Tahun:			
II. PE	TUNJUK PENGIS	SIAN			
	Pada setiap nomon	r pernyataa	n berilah tand	da (ð) tepat j	pada kolom yang
ters	sedia sesuai dengan	penilaian A	anda.Keterang	an Jawaban:	
	SS	: Sangat S	Setuju		
	S	: Setuju			
	CS	: Cukup S	Setuju / Netral		
	TS	: Tidak So	etuju		

: Sangat Tidak Setuju

$A.Variabel\ Total\ Kualitas\ Manajemen\ (X)$

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
	Kepemimpinan					_
1.	Pimpinan selalu memberikan arahan kepada					
	bawahan dalam bekerja.					
2.	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang					
	bijak untuk bawahan dalam pekerjaan.					
	Penghargaan					
1.	Kenaikan jabatan sesuai tingkat dalam					
	bidang pendidikan pegawai					
2.	Pimpinan belum pernah menegur pegawai					
	dengan kata-kata kasar atau emosional					
	Etika	I				
1.	Kesopanan dan keramahan seluruh pegawai					
	memberikan kenyamanan pada masyarakat					
2.	Berpenampilan yang rapih dan bersih dalam					
	melayani masyarakat					

B.Variabel kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS			
	Kualitas Pekerjaan								
1.	Pegawai selalu bekerja sesuai prosedur yang								
	ditetapkan.								
2.	Pegawai jarang membuat kesalahan dalam								
	bekerja								
	Kemampuan Kerja sama								
1.	Sesama pegawai kantor capil kompak dalam								
	suatu kegiatan apa bila ada.								
2.	Pegawai saling memberikan kontribusi baik								
	tenaga maupun pikiran.								
	Ketapatan Waktu								
1.	Pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil								
	selalu datang tepat waktu.								
2.	Pegawai telah menetapkan waktu pelayanan								
	yang cukup untuk masyarakat.								

Lampiran 2

Tabel variabel X total kualitas manajemen

	P1	P2	Р3	P4	P5	P6	Σ
1	5	4	4	3	5	4	25
2	5	4	4	5	5	4	27
3	4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	3	4	5	4	25
6	5	4	4	5	5	4	27
7	4	4	4	4	2	4	22
8	5	4	4	3	4	4	24
9	5	4	4	4	4	3	24
10	4	4	5	5	5	4	27
11	4	4	5	5	5	5	28
12	5	3	4	4	5	4	25
13	4	4	4	2	4	4	22
14	4	4	5	4	3	4	24
15	4	4	4	2	4	3	21
16	4	4	4	2	3	3	20
17	4	4	3	2	4	3	20
18	4	4	4	2	4	3	21
19	4	4	4	2	4	3	21
20	5	4	5	4	4	4	26
21	5	4	5	4	3	4	25
22	5	4	5	3	4	3	24
23	4	4	3	4	4	4	23
24	4	5	4	4	5	3	25
25	3	4	4	4	4	4	23
26	4	4	4	5	4	4	25
27	4	5	4	4	4	3	24
28	5	4	4	5	5	4	27
29	5	4	4	4	4	3	24
30	5	4	4	1	4	3	21
31	4	4	4	2	3	3	20
32	5	5	4	4	4	4	26
33	4	4	4	4	5	4	25
34	5	5	4	4	5	3	26
35	5	5	4	5	5	4	28

36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	3	23
38	4	4	4	3	4	4	23
39	5	4	5	5	5	5	29
40	4	5	3	4	5	4	25
41	5	4	5	4	5	4	27
42	5	4	4	5	4	4	26
43	4	3	4	3	3	3	20
44	5	4	4	3	4	5	25
45	5	5	4	5	4	5	28
46	4	5	4	4	4	4	25
47	4	5	4	4	4	4	25
48	4	4	5	3	4	5	25
49	5	5	4	5	4	4	27
50	4	4	5	4	4	3	24
51	4	4	4	3	4	4	23
52	4	3	4	4	4	4	23
53	4	4	4	5	3	4	24
54	4	4	4	4	4	3	23
55	4	4	3	4	4	4	23
56	4	4	5	4	4	3	24
57	5	4	4	4	4	4	25
58	4	4	4	4	3	4	23
59	4	4	2	4	4	4	22

Lampiran 3

Variabel (Y)Kinerja Pegawai.

P7	P8	P9	P10	P11	P12	Σ
4	4	5	5	5	5	28
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	5	4	4	24
4	3	5	5	4	5	26
4	5	4	5	5	4	27
3	4	4	4	5	4	24
3	4	4	4	5	4	24
5	5	4	5	4	4	27

4	3	5	5	5	4	26
4	5	4	4	5	5	27
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	3	22
4	4	3	4	4	5	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	5	5	5	27
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	5	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
5	4	5	5	5	4	28
4	3	4	4	4	4	23
4	4	5	5	5	4	27
3	4	4	5	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	2	4	5	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	5	4	4	26
5	4	4	4	5	5	27
3	4	4	4	4	4	23
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	5	4	4	26
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	4	25

5	4	4	4	4	5	26
4	5	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	3	4	5	5	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	5	3	5	5	5	27
5	3	5	4	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
2	4	3	5	4	4	22

Uji Validilitas Total kualitas manajemen

		P1	P2	Р3	P4
P1	Pearson Correlatio n	1	,071	,118	,200
	Sig. (2- tailed)		,592	,372	,129
	N	59	59	59	59
P2	Pearson Correlatio n	,071	1	-,103	,218
	Sig. (2- tailed)	,592		,438	,097
	N	59	59	59	59
P3	Pearson Correlatio n	,118	-,103	1	,123

	Sig. (2- tailed)	,372	,438		,354
	N	59	59	59	59
P4	Pearson Correlatio n	,200	,218	,123	1
	Sig. (2- tailed)	,129	,097	,354	
	N	59	59	59	59
P5	Pearson Correlatio n	,338**	,176	-,022	,305*
	Sig. (2- tailed)	,009	,182	,867	,019
	N	59	59	59	59
P6	Pearson Correlatio n	,134	,098	,096	,449 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,311	,463	,471	,000
	N	59	59	59	59
Total Kualitas Manajemen	Pearson Correlatio n	,514**	,381**	,353**	,787**
	Sig. (2- tailed)	,000	,003	,006	,000
	N	59	59	59	59

		P5	Р6	Total Kualitas Manajemen
P1	Pearso n Correl ation	,338**	,134	,514**
	Sig. (2- tailed)	,009	,311	,000
	N	59	59	59
P2	Pearso n Correl ation	,176	,098	,381**
	Sig. (2- tailed)	,182	,463	,003
	N	59	59	59
P3	Pearso n Correl ation	-,022	,096	,353**
	Sig. (2- tailed)	,867	,471	,006
	N	59	59	59
P4	Pearso n Correl ation	,305*	,449 ^{**}	,787**
	Sig. (2- tailed)	,019	,000	,000
	N	59	59	59

P5	Pearso n Correl ation	1	,180	,600 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		,172	,000
	N	59	59	59
P6	Pearso n Correl ation	,180	1	,611**
	Sig. (2- tailed)	,172		,000,
	N	59	59	59
Total Kualitas Manajemen	Pearso n Correl ation	,600**	,611**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	
	N	59	59	59

Uji Realiability Total Kualitas Manajemen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.550	6

Lampiran 6 Uji Validilitas Kinerja Pegawai

		Р7	P8	Р9	P10	P11
P7	Pearson Correlation	1	,011	,241	,002	,136
	Sig. (2- tailed)		,937	,066	,987	,304
	N	59	59	59	59	59
P8	Pearson Correlation	,011	1	-,219	,141	,300*
	Sig. (2- tailed)	,937		,096	,286	,021
	N	59	59	59	59	59
P9	Pearson Correlation	,241	-,219	1	,245	,054
	Sig. (2- tailed)	,066	,096		,061	,687
	N	59	59	59	59	59
P10	Pearson Correlation	,002	,141	,245	1	,094
	Sig. (2- tailed)	,987	,286	,061		,479
	N	59	59	59	59	59
P11	Pearson Correlation	,136	,300*	,054	,094	1
	Sig. (2- tailed)	,304	,021	,687	,479	
	N	59	59	59	59	59

P12	Pearson Correlation	,249	,218	-,046	-,006	,313*
	Sig. (2- tailed)	,057	,097	,730	,962	,016
	N	59	59	59	59	59
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,543**	,498 ^{**}	,424**	,477**	,601**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,001	,000	,000
	N	59	59	59	59	59

		P12	Kinerja Pegawai
P7	Pearson Correlation	,249	,543**
	Sig. (2-tailed)	,057	,000
	N	59	59
P8	Pearson Correlation	,218	,498**
	Sig. (2-tailed)	,097	,000
	N	59	59
P9	Pearson Correlation	-,046	,424**
	Sig. (2-tailed)	,730	,001
	N	59	59
P10	Pearson Correlation	-,006	,477**
	Sig. (2-tailed)	,962	,000

	N	59	59
P11	Pearson Correlation	,313*	,601**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000
	N	59	59
P12	Pearson Correlation	1	,530 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,530**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Kualitas Manajemen ^b	٠	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,433ª	,188	,174	1,46676

a. Predictors: (Constant), Total Kualitas Manajemen

 $\textbf{ANOVA}^{\text{a}}$

Mod	del	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,354	1	28,354	13,179	,001 ^b
	Residual	122,629	57	2,151		
	Total	150,983	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total Kualitas Manajemen

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		В	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17,261	2,145		8,047
	Total Kualitas Manajemen	,320	,088	,433	3,630

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Total Kualitas Manajemen	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

		P7	P8	Р9	P10	P11
P7	Pearson Correlation	1	,011	,241	,002	,136
	Sig. (2- tailed)		,937	,066	,987	,304
	N	59	59	59	59	59
P8	Pearson Correlation	,011	1	-,219	,141	,300*
	Sig. (2- tailed)	,937		,096	,286	,021
	N	59	59	59	59	59
P9	Pearson Correlation	,241	-,219	1	,245	,054
	Sig. (2- tailed)	,066	,096		,061	,687
	N	59	59	59	59	59

P10	Pearson Correlation	,002	,141	,245	1	,094
	Sig. (2- tailed)	,987	,286	,061		,479
	N	59	59	59	59	59
P11	Pearson Correlation	,136	,300*	,054	,094	1
	Sig. (2- tailed)	,304	,021	,687	,479	
	N	59	59	59	59	59
P12	Pearson Correlation	,249	,218	-,046	-,006	,313*
	Sig. (2- tailed)	,057	,097	,730	,962	,016
	N	59	59	59	59	59
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,543 ^{**}	,498**	,424**	,477**	,601**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,001	,000	,000
	N	59	59	59	59	59

		P12	Kinerja Pegawai
P7	Pearson Correlation	,249	,543**
	Sig. (2-tailed)	,057	,000
	N	59	59

P8	Pearson Correlation	,218	,498 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,097	,000
	N	59	59
P9	Pearson Correlation	-,046	,424**
	Sig. (2-tailed)	,730	,001
	N	59	59
P10	Pearson Correlation	-,006	,477**
	Sig. (2-tailed)	,962	,000
	N	59	59
P11	Pearson Correlation	,313*	,601**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000
	N	59	59
P12	Pearson Correlation	1	,530**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,530**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Uji Reliability Kinerja Pegawai

Reliabilty statistics

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	N of Items
,425	6

Uji Deskriptive stastistic

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Kualitas Manajemen	59	20,00	29,00	24,2712	2,18798
Kinerja Pegawai	59	22,00	28,00	25,0169	1,61343
Valid N (listwise)	59				

Lampiran 10

Variables Entered/Removed^b

Variables Entered	Variables Removed	Method
TX ^a		Enter

a. Dependent Variable: Total kualitas manajemen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.174	1.467

a. Predictors: (Constant), Total kualitas manajemen

b. Dependent Variable kinerja pegawai

 $\mathbf{ANOVA}^{\mathsf{b}}$

M	odel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.354	1	28.354	13.179	.001 ^a
	Residual	122.629	57	2.151		
	Total	150.983	58			

a. Predictors: (Constant), Total kualitas manajemen

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Coefficients^a

Unstandardized Coeffi			ed Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Beta
1	(Constant)	17.261	2.145		8.047	.000	
	TX	.320	.088	.433	3.630	.001	

a. Dependent Variable: TY

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	59	3,00	5,00	4,3729	,52188
P2	59	3,00	5,00	4,1356	,47189
P3	59	2,00	5,00	4,0847	,59562

P4	59	1,00	5,00	3,7797	,96611
P5	59	2,00	5,00	4,1017	,66163
P6	59	3,00	5,00	3,7966	,60968
Total Kualitas Manajemen	59	20,00	29,00	24,2712	2,18798
P7	59	2,00	5,00	3,9322	,55287
P8	59	2,00	5,00	4,0508	,59953
P9	59	3,00	5,00	4,0678	,55287
P10	59	4,00	5,00	4,5085	,50422
P11	59	3,00	5,00	4,2881	,49308
P12	59	3,00	5,00	4,1695	,46060
Kinerja Pegawai	59	22,00	28,00	25,0169	1,61343
Valid N (listwise)	59				

DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX

Lampiran 11 Uji T (Parsial)

Variables Entered/Removed^b

Variables Entered	Variables Removed	Method
TX ^a		Enter

a. Dependent Variable: Total kualitas manajemen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.174	1.467

- c. Predictors: (Constant), Total kualitas manajemen
- d. Dependent Variable kinerja pegawai

$ANOVA^b$

Мс	odel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.354	1	28.354	13.179	.001 ^a
	Residual	122.629	57	2.151		
	Total	150.983	58			

- a. Predictors: (Constant), Total kualitas manajemen
- b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			ed Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Beta
1	(Constant)	17.261	2.145		8.047	.000	
	TX	.320	.088	.433	3.630	.001	

a. Dependent Variable: TY

L

A

M

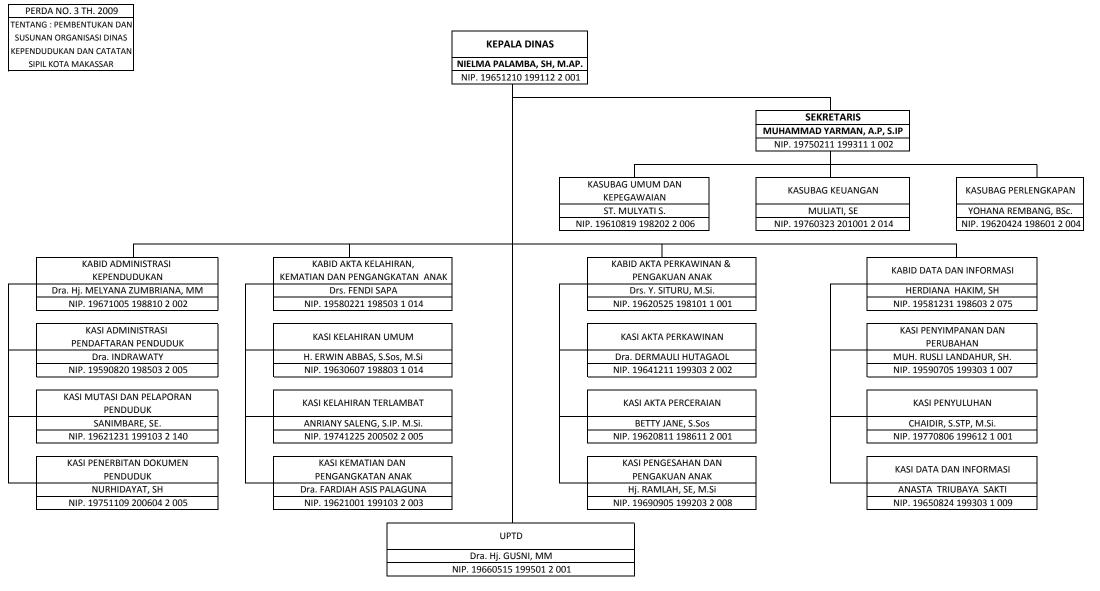
P

I

R

A

N



WALIKOTA MAKASSAR

MOH. RAMDHAN POMANTO

RIWAYAT HIDUP



Andi Eka Sartika adalah penulis skripsi ini.penulis di lahirkan kabupaten Bombana pada tanggal 21 september 1996, merupakan anak ke-2 dari 6 bersaudara dari Ayah yang bernama Andi Safaruddin dan Ibu Hartati. Penulis menyelesaikan Pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 1 Poleang Timur pada tahun 2007. Pada

tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Poleang Timur dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan sekolah ke SMA Negeri 1 Mare .pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan jurusan Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan selesai pada tahun 2017 dengan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).