



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PENETAPAN TUJUAN,  
KEMAMPUAN SDM DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA  
PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR**

**TESIS**

**RINI WARTINI**

**1120921178**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MAGISTER MANAJEMEN  
2017**



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PENETAPAN TUJUAN,  
KEMAMPUAN SDM DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA  
PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen  
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**RINI WARTINI**

**1120921178**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MAGISTER MANAJEMEN  
2017**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Rini Wartini

NRP : 1120921178

Tanggal : 19 Januari 2017

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 19 Januari 2017

Yang Menyatakan,

A 5000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown. The stamp features the Garuda Pancasila emblem at the top right, the text 'KETERANGAN KEMPEL' at the top, and '5000 RUPIAH' at the bottom. A blue ink signature is written across the stamp. The stamp's serial number '90AEF376476794' is visible.

(Rini Wartini)

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

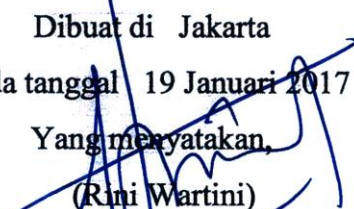
Nama : Rini Wartini  
NRP : 1120921178  
Program Studi : Magister Manajemen

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Kepemimpinan, Penetapan Tujuan, Kemampuan SDM Dengan Kinerja Pegawai Pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta  
Pada tanggal 19 Januari 2017  
Yang menyatakan,  
(Rini Wartini)



## PENGESAHAN

Tesis diajukan oleh :  
Nama : Rini Wartini  
NRP : 1120921178  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Hubungan Kepemimpinan, Penetapan Tujuan, Kemampuan SDM Dengan Kinerja Pegawai Pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Penguji dan Pembimbing serta telah diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.



Dr. Alfatih S.M., SE, M.Si  
Ketua Penguji



Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc  
Pembimbing I



Dr. H. M. Aris Mundanar, MPA  
Penguji II



Dr. Prasetyo Hadi, SE., M.M, CFMP  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Jubaedah., SE, M.M.  
Ka. Jur S2 Manajemen

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : 23 Januari 2017

# **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PENETAPAN TUJUAN, KEMAMPUAN SDM DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR**

**RINI WARTINI**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk:

Meneliti hubungan kepemimpinan, penetapan tujuan, dan kemampuan SDM dengan kinerja pegawai pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (Pusbin JFA).

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis adanya hubungan positif baik secara sendiri-sendiri maupun bersama atas tiga variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Penetapan Tujuan (X2), dan Kemampuan SDM (X3) dengan satu variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Untuk menyelidiki adanya pengaruh *correlation* antara dua variabel atau lebih yang diteliti, dengan analisis data menggunakan model skala likert melalui kuesioner yang dijawab oleh responden. Populasi penelitian ini sebanyak 69 pegawai sedangkan responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusbin JFA, selain Kepala Kantor, berjumlah 68 orang, dimana responden untuk uji instrumen sebanyak 30 orang, sisanya 38 responden untuk uji penelitian. Seluruh pengolahan data dan analisis dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS versi 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) dari variabel independen dengan variabel terikat. Variabel terikat (Kinerja Pegawai) Pusbin JFA ditentukan oleh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 57,5%. Selanjutnya hubungan parsial dari variabel bebas Penetapan Tujuan (X2) sebesar 37,6% yang merupakan variabel yang paling berpengaruh, diikuti oleh (Kepemimpinan) atau (X1) sebesar 36,6% dan variabel Kemampuan (X3) memberikan sumbangan sebesar 23,5%.

Penelitian ini telah memberikan simpulan bahwa semakin baik penetapan tujuan organisasi Pusbin JFA, semakin baik kepemimpinan di Pusbin JFA, dan semakin baik kemampuan SDM semakin memberikan hubungan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pusbin JFA.

Kata kunci:

Penetapan tujuan, kepemimpinan, kemampuan SD

***THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP, SETTING GOAL,  
EMPLOYEE'S CAPABILITY WITH EMPLOYEE'S  
PERFORMANCE (STUDIES AT DEVELOPMENT CENTER OF  
INDONESIAN GOVERNMENT INTERNAL AUDITOR)***

***RINI WARTINI***

***ABSTRACT***

*This study was conducted to examine the relationship of Leadership, Setting Goal, and Employee's Capability with the Employees Performance at Development Center of Indonesian Government Internal Auditor Unit.*

*This research aimed to test the hypothesis that there is a relationship between independent variables namely Leadership (X1), Setting Goal (X2), and Employee's Capability (X3) with the dependent variable Employees Performance (Y). So, in this research there are three independent variables and one the dependent variable.*

*This research using quantitative approach with correlation method. Analysis of the data using scoring models through questionnaires. The population of this research are employees of Development Center of Indonesian Government Internal Auditor, which amount to 68 people. The entire data processing and analysis is done using software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 22.*

*This research concluded that 57,5% of Employee's Performance (Y) is determined jointly by Leadership (X1), Setting Goal (X2) and Employee's Capability (X3). Beside of that, there is a positive influence of independent variables Leadership (X1), Setting Goal (X2, and Employee's Capability (X3). individually, to the dependent variable Employee's Performance (Y). Of the three independent variables, the most dominant on the Performance of Employees (Y) is Setting Goal (X2) 37,6%, as compared with the other two independent variables Leadership (X1) 36,6%, and Employee's Capability (X3) 23,5%.*

*Simultaneously, the result of research shows performance of employees of Development Center of Indonesia Government Internal Auditor could be increased by enhancing the setting goal, leadership, and employee's capability. Hopefully, the performance of Development Center of Indonesia Government Internal Auditor could be increased.*

*Keyword: Organization Setting Goal, Leadership, Employee's Capability.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga tesis ini berhasil diselesaikan. Judul penelitian yang dilaksanakan pada September sampai November 2016 ini adalah Hubungan Kepemimpinan, Penetapan Tujuan, Kemampuan SDM Dengan Kinerja Pegawai Pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor.

Terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc dan dan Bapak Dr. H. M. Aris Munandar, MPA selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan saran yang sangat bermanfaat. Terima kasih juga disampaikan kepada akademisi:

1. Prof. Dr. Ir. Eddy S. Siradj., M.Sc. Eng Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
2. Dr. Prasetyo Hadi, SE., MM,CFMP Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Dr. Alfatih S.M.,SE,M.Si. selaku Ka. Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
4. Para Dosen Pengajar Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta yang telah memberikan dorongan moril dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
5. Staf Sekretariat yang telah berbaik hati membantu penulis selama dalam proses perkuliahan sampai dengan pembuatan tesis ini selesai.

Disamping itu, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ibunda Niyem Wartinah serta Suami Heri Pahwasono, SE., Ak., MM dan Ananda Muhammad Kukuh Pratama, SE tercinta yang memberikan semangat dan doa. Penulis juga sampaikan terima kasih kepada:

1. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta yang memberikan masukan berharga pada tesis ini.



2. Segenap pimpinan dan seluruh pegawai di lingkungan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor BPKP yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, untuk itu dengan kerendahan hati penulis terbuka terhadap kritik, saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Harapan penulis semoga tesis ini memberikan sumbangan pengetahuan, manfaat bagi pengembangan pengetahuan pada umumnya serta pengetahuan sumber daya manusia pada khususnya.

Jakarta, 19 Januari 2017

Penulis,

Rini Wartini

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1.Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Identifikasi Masalah .....	5
I.3 Pembatasan Masalah Penelitian .....	6
I.4. Perumusan Masalah.....	7
I.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
II.1. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	8
II.2. Teori Yang Mendukung.....	15
II.3. Kerangka Pemikiran.....	47
II.4. Rumusan Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
III.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
III.2. Metode Penelitian.....	51
III.3. Populasi dan Sampling.....	52
III.4. Instrumen Penelitian.....	54
III.5. Teknik Pengumpulan Data.....	71
III.6. Metode Analisis Data.....	73
III.7. Hipotesis Statistik.....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	81
IV.1. Deskripsi Data.....	81
IV.2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	88
IV.3. Pengujian Hipotesis .....	91
IV.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	98
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN.....	102
V.1. Simpulan.....	102
V.2. Implikasi Manajerial.....	102
V.3. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
RIWAYAT HIDUP.....	111
LAMPIRAN.....	

## DAFTAR TABEL

Tabel	1	Rincian Jumlah Populasi	53
Tabel	2	Kisi-Kisi dan Instrumen Pernyataan	60
Tabel	3	Skala Likert	64
Tabel	4	Tabel Validitas Untuk Variabel Kinerja	65
Tabel	5	Tabel Validitas Untuk Variabel Kepemimpinan	67
Tabel	6	Tabel Validitas Untuk Variabel Penetapan Tujuan	68
Tabel	7	Tabel Validitas Untuk Variabel Kemampuan Kerja	69
Tabel	8	Tabel Cronbach's Alpha	71
Tabel	9	Tingkat Hubungan Antar Variabel	76
Tabel	10	Karakteristik Responden Dilihat dari Jenis Kelamin	81
Tabel	11	Responden Berdasar Jenis Kelamin	82
Tabel	12	Responden Dilihat dari Pendidikan	83
Tabel	13	Karakteristik Responden Dilihat dari Jabatan	83
Tabel	14	Klasifikasi Analisis Deskriptif	85
Tabel	15	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan	85
Tabel	16	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penetapan Tujuan	86
Tabel	17	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan SDM	87
Tabel	18	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	88
Tabel	19	Grafik <i>Scatterplot</i> Variabel Kepemimpinan (X1), Penetapan Tujuan (X2), Kemampuan (X3), dan Kinerja (Y)	90
Tabel	20	Rekapitulasi Nilai Tolerance dan VIF untuk Uji Multikolineritas Variabel Kepemimpinan (X1), Penetapan Tujuan (X2), Kemampuan (X3), dan Kinerja (Y)	91
Tabel	21	Nilai Koefisien Determinasi R <i>square</i> Variabel Kepemimpinan	92
Tabel	22	T Hitung dan Signifikansi Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	93
Tabel	23	Nilai Koefisien Determinasi R <i>square</i> Variabel Penetapan Tujuan	94
Tabel	24	T Hitung dan Signifikansi Variabel Penetapan Tujuan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	94
Tabel	25	Nilai Koefisien Determinasi R <i>square</i> Variabel Kemampuan SDM	95
Tabel	26	T Hitung dan Signifikansi Variabel Kemampuan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	95
Tabel	27	Nilai Koefisien Determinasi R <i>square</i> Variabel Kepemimpinan, Penetapan Tujuan dan Kemampuan	96
Tabel	28	T Hitung dan Signifikansi Variabel Kemampuan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	97
Tabel	29	ANOVA Test Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	98
Tabel	30	Determinasi (R Square dan Adjusted R Square), Hasil Uji T dan Hasil Uji F (ANOVA) Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	1	Pendekatan Alasan Keberadaan Dan Tujuan Pusbin JFA	3
Gambar	2	Struktur Organisasi Pusbin JFA	4
Gambar	3	Peran Pusbin JFA terhadap Pencapaian Misi BPKP	5
Gambar	4	Kerangka Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai KPPI	9
Gambar	5	Model Hipotesis Geometris Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan	11
Gambar	6	Kerangka Pemikiran Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang)	14
Gambar	7	Kerangka Pemikiran Penelitian Hubungan Kepemimpinan, Penetapan Tujuan, Kemampuan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor	48
Gambar	8	Model (Konstelasi ) Penelitian Kuantitatif	52
Gambar	9	Diagram Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Gambar	10	Diagram Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Usia	82
Gambar	11	Diagram Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	83
Gambar	12	Diagram Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	84
Gambar	13	Grafik <i>Regression standardized Residual</i> Variabel Kepemimpinan (X1), Penetapan Tujuan (X2), Kemampuan(X3), dan Kinerja (Y)	89
Gambar	14	Grafik <i>Scatterplot</i> Variabel Kepemimpinan (X1), Penetapan Tujuan (X2), Kemampuan (X3), dan Kinerja (Y)	90

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- |          |   |   |
|----------|---|---|
| Lampiran | 1 | Instrumen Penelitian                        |
| Lampiran | 2 | Tabulasi Uji Instrumen dan Hasil Penelitian |
| Lampiran | 3 | Proposal Riset                              |