

# BAB I PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada akhir – akhir ini pemerintah banyak mendapat sorotan publik khususnya pada pemberian pelayanan. Dalam menginginkan pelayanan publik yang efektif dan efisien dari pemerintah. Masyarakat Indonesia semakin kritis dalam menuntut proses pelayanan yang di berikan oleh pemerintah. Tidak hanya pada pusat pemerintah, disemua tingkat pemerintah baik dari pusat sampai di kelurahan semua mendapatkan tuntutan dari masyarakat.

Pelayanan bukan hanya masalah fisik melainkan juga persoalan *vioner* dan *missioner* yang akan membawa bangsa ini kemasa depan yang lebih baik dan ideal, salah satunya ialah memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat. Pelayanan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan berhasil memuaskan kebutuhannya merupakan salah satu pemberian pelayanan yang baik terhadap pengguna atau masyarakat. Maria, dkk (2015) salah satu kategori keberhasilan pegawai dalam pelayanan publik apabila masyarakat mendapatkan kemudahan pelayanan dengan prosedur yang singkat, cepat, tepat, tanggap dan dapat memuaskan. hal ini bisa menjadi tolak ukur keberhasilan pegawai dalam melakukan pelayanan publik. sehingga tidak heran apabila masalah pelayanan mendapat perhatian besar dari masyarakat maupun manajemen lembaga atau organisasi itu sendiri terkait dengan kegiatan di suatu lembaga atau organisasi.

Terdapat beberapa alasan yang membuat kurangnya kinerja atau keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya, antara lain tingkat kesejahteraan yang belum mencukupi, rendahnya profesionalisme, evaluasi kerja yang belum objektif, promosi jabatan yang tidak di dasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja, distribusi serta komposisi yang belum sesuai, ethos kerja dan budaya kerja yang rendah serta penerapan peraturan disiplin kerja yang belum di lakukan secara konsisten (Efendi, 2006). Hal tersebut seharusnya bisa menjadi tolak ukur pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja serta keberhasilan pegawai agar melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan visi misi pada suatu instansi pemerintahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor awal dan utama dalam lembaga ataupun organisasi. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang melaksanakan

roda kegiatan suatu lembaga atau organisasi. Secanggih dan sehebat apapun peralatan yang ada di dalam suatu lembaga jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang handal, hal ini dapat menghambat aktifitas organisasi dalam mencapai kerberhasilan tujuannya. Robbins (2006) pegawai merupakan asset pribadi yang bekerja kepada pemberi kerja baik pegawai tetap maupun tidak berdasarkan perjanjian kerja tertulis maupun tidak untuk melakukan suatu pekerjaan

Keberhasilan suatu organisasi baik di lingkungan pemerintahan atau di perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai atau karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peningkatan kinerja ataupun keberhasilan pegawai di dalam suatu instansi pemerintahan dapat di tempuh dengan beberapa cara, misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Kinerja pegawai pada dasar juga di pengaruhi oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam diri individu yang di sebut juga dengan faktor individual dan faktor yang berasal dari luar diri individu disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, orientasi tujuan dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi Melati (2011).

Robbins (dalam Aji dan bayu, 2010) *Locus of control* (LOC) merupakan derajat dimna seseorang berfikir dan meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri. Abdullloh (2006) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Reza (2008) mengatakan masalah yang sering di hadapi pemerintah terhadap pegawai mengenai dengan *locus of control* ialah pegawai cenderung kurang paham dan mampu dalam mengatasi penurunan kinerja. Hal ini bisa disebabkan dari kecenderungan pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerja pegawai tidak berorientasi terhadap produktivitas jabatan atau tugas tugasnya.

Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan selain *locus of control*, salah satunya Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu bayangan penting

yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pemimpin dan gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan merupakan metode pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, supaya mau bekerja sama dan bekerja secara produktif agar mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi atau pegawai. Pemimpin yang mengarah pada pegawai terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik dapat mempengaruhi pegawai yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, dapat termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pimpinan tersebut, dan mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi. Widyatmini dan Hakim (2008: 169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya, gaya kepemimpinan yang baik di butuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja dan keberhasilan pada semua pegawai dalam mencapai tujuannya.

“Kinerja pegawai dalam pelayanan dan mencapai tujuannya juga di pengaruhi oleh Budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan serta nilai-nilai yang berlaku pada suatu perusahaan atau instansi pemerintahan” (Junaidi, dkk (2019). Hal tersebut dapat mempengaruhi tindakan serta perilaku pegawai yang ada dalam instansi pemerintahan sehingga ada terkaitan hubungan dengan kinerja dan keberhasilan pegawai dalam bekerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, p.114) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Selain faktor *locus of control*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor fasilitas juga mempengaruhi kinerja dan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Lupiyaodi (2006: 150) Fasilitas merupakan suatu sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi pada suatu pekerjaan. Fasilitas juga merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa serta sebagai alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.

Adjib dan Oktarina (2015: 10) menjelaskan semakin baik dan memadai sarana kantor yang ada di suatu organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Fasilitas kerja yang terbatas maupun yang tidak bisa di pergunakan dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun apabila fasilitas kerja yang cukup, baik dan layak untuk di pakai akan dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja dan keberhasilan pegawai dapat di lakukan secara maksimal.

Dalam menjalankan tugasnya, baik instansi pemerintah maupun swasta sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan hasil kerja yang optimal. Pernyataan ini di dukung dengan penelitian terdahulu Anasari dan Suryani (2015) dan Murtiningsih (2012) menegaskan adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kantor yang di berikan kepada pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) yang berada di Jalan Soekarno Hatta No. 17, Ganjar asri, Metro barat, Kota Metro, Lampung. mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan dilapangan dan wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai Dinas PPPAPPKB Kota Metro, tanggal 29 April 2021, Diperoleh bahwa ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Kota Metro.

Seperti ada beberapa pegawai yang kurang menerapkan *Locus Of Control* atau pandangan diri seseorang berfikir dan meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib keberhasilan dan kesuksesan mereka sendiri. Banyak pegawai yang kurang percaya diri atas kerja yang mereka lakukan, sehingga mereka sangat membutuhkan bantuan orang lain dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini juga membuat hasil tugas yang di berikan kepada pegawai menjadi lambat dan kurang maksimal sehingga kinerja para pegawai menjadi menurun

Kemudian dalam hal gaya kepemimpinan yang di berikan kepada pegawai . Pastinya di setiap organisasi atau instansi pemerintahan ada yang suka dan tidak suka, sehingga hal ini dapat memicu menurunnya kinerja pegawai, mungkin yang menyukai model gaya kepemimpinan mereka akan menyukai dan lebih semangat dalam bekerja, namun pada pegawai yang kurang menyukai model gaya kepemimpinan yang diberikan mereka akan cenderung bermalasan dalam bekerja, bisa saja mereka menganggap hal ini sebagai tekanan dalam bekerja. Sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, seperti penyelesaian tugas yang kurang tepat waktu, malas masuk kantor karena tidak mau bertemu atasan, dan juga kerja sama tim yang kurang baik.

Selain *Locus of control*, Gaya kepemimpinan, kurangnya pegawai menganut budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang kurang semangat atau agresif dalam bekerja, sering terlambat masuk kantor, mengabaikan tugas yang diberikan atasan, lebih mementingkan hal pribadi dari pada urusan kantor, kurangnya kerjasama antar tim ataupun antar bidang tugas di dalam kantor, kurangnya inovasi, dan kurangnya komunikasi antar pegawai di dalam kantor. Hal ini juga tidak bisa lepas dari campur tangan dan kuasa dari pemimpin, semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik juga penerapan budaya organisasi di dalam suatu instansi, sehingga dapat meningkatkan semangat, kualitas, dan kinerja pegawai.

Selain *Locus of control*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja pada Dinas PPPAPKB Kota Metro juga belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya jumlah komputer yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di setiap ruangan, sambungan jaringan internet juga sering bermasalah dan belum semua komputer terhubung ke jaringan internet kantor, sedangkan kebanyakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan kantor berhubungan dengan *website*, *email* dan aplikasi *online*. Banyak kursi dan meja kerja dengan kondisi tidak layak pakai, jumlah ruangan data dan lemari masih kurang, sehingga kesulitan dalam menyimpan data data arsip. Demikian juga dengan kendaraan dinas belum memadai baik dari jumlah maupun kondisinya. Selain itu belum semua ruangan tersedia *Air Conditioning* (AC), dan AC yang ada kebanyakan kondisinya sudah tua atau dayanya tidak sesuai dengan ukuran ruangan, sehingga ruangan kerja menjadi kurang nyaman untuk ditempati dan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Guna mencapai tujuan strategis yang telah diuraikan diatas, BKKBN menetapkan enam sasaran strategis, yang merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh BKKBN, yaitu sebagai berikut :

1. Menurunnya angka kelahiran total / *Total Fertility Rate (TFR) per WUS (15-49 tahun)*
2. Meningkatnya pemakaian kontrasepsi / *Modern Contraceptive Prevalence Rate (CPR)*
3. Menurunnya Tingkat Putus Pakai Kontrasepsi (*Drop Out*)
4. Menurunnya kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (*Unmet Need*)
5. Meningkatnya Persentase Peserta KB Aktif (PA) MKJP
6. Meningkatnya jumlah Peserta KB Aktif Tambahan (*Additional User*)

**Tabel 1 Capaian Sasaran Strategis Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung Tahun 2019 berdasarkan Renstra RPJMN 2015-2019**

NO	Indikator Sasaran Strategis	Target 2019	Cap 2015	Cap 2016	Cap 2017	Cap 2018	Cap 2019
1	Angka kelahiran total / <i>Total Fertility Rate (TFR) per WUS</i>	2,27	2,45		2,35	2,37	2,63
2	Persentase pemakaian kontrasepsi / <i>Modern Contraceptive Prevalence Rate (CPR)</i>	67,16	71,14	71,93	72,66	64,1	60,86
3	Persentase Penurunan Tingkat Putus Pakai ( <i>Drop Out</i> ) Kontrasepsi	24,60			17,9	14,5	16,63
4	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi ( <i>unmet need</i> )	9,27	16,56	15,54	15,52	13,7	11,3
5	Persentase Peserta KB Aktif (PA) MKJP	21,37	34,33	35,20	36,32	20,2	23,13
6	Jumlah Peserta KB Aktif Tambahan ( <i>Additional User</i> )	10.942			36.53	46.5	34.374

(Sumber Data : BKKBN LAMPUNG 2019, SKAP 2015- 2019)

**Tabel 2. Capaian Kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung Tahun 2019 berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2019**

NO	Indikator Sasaran Strategis	Target 2019	Capaian 2019	%
1	Angka kelahiran total ( TFR) (capaian)	2,27	2,63	116%

NO	Indikator Sasaran Strategis	Target 2019	Capaian 2019	%
	< target)			
2	pemakaian kontrasepsi / ( <i>capaian</i> > <i>target</i> )	67,16	60,86	91 %
3	Penurunan Tingkat Putus Pakai Kontrasepsi ( <i>capaian</i> < target)	24,60	16,63	68%
4	kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi ( <i>capaian</i> < target)	9,27	11,3	122%
5	Peserta KB Aktif ( <i>capaian</i> > <i>target</i> )	21,37	23,13	108%
6	Peserta KB Aktif Tambahan ( <i>capaian</i> > <i>target</i> )	10.942	34.374	314%

(Sumber Data : BKKBN LAMPUNG 2019, SKAP 2015- 2019)

Berdasarkan hasil data survei Kinerja dan Akuntabilitas Program (SKAP) yang dilakukan oleh BKKBN pada tahun 2019 diketahui bahwa :

1. Capaian *Fertility Rate* (TFR) 2,63%,> target 2,27%, yang artinya masih kurangnya keberhasilan pegawai, karena yang diminta capaian< target. Hal ini sangat penting karena merupakan salah satu indikator untuk mengetahui keberhasilan program Keluarga Berencana (KB).
2. Capain pemakaian kontrasepsi 60,86%,< target 67,18%, yang artinya capaian pemakaian kurang berhasil, karena yang diminta adalah (*capaian*> *target*, yang nantinya program ini dapat membantu menurunkan angka kelahiran.
3. Capaian Tingkat Putus Pakai kontrasepsi 16,63,< target 24,60, yang artinya program ini sudah masuk dalam kategori berhasil. Karena yang diminta capaian< target.
4. kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi 11,3,> target 9,27, yang artinya program kurang berhasil karena yang di minta adalah capaian< target.
5. Persentase Peserta KB Aktif 23,13> target 21,37, yang artinya program ini masuk dalam kategori berhasil, karena yang diminta *capaian*> *target*, sehingga dengan meningkatnya kb aktif di harapkan dapat menurunkan angka kelahiran.
6. Capaian Jumlah Peserta KB Aktif Tambahan 34,37%> target 10,942, yang artinya program ini di katakan berhasil walaupun belum maksimal, karena yang diminta *capaian*> *target*.

Terjadinya kasus diatas bisa di duga adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya menurunnya produktifitas sumber daya manusia yang dapat di pengaruhi oleh beberapa masalah, serta fasilitas sarana

dan prasarana yang diberikan kurang memadai dan mencukupi, serta hal-hal yang lainnya. Karena kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kepuasan kepada masyarakat yang kemudian dapat menunjukkan kemajuan dan kesuksesan pada instansi itu sendiri serta keberhasilan pegawai dalam bekerja khususnya Dinas PPPAPPKB Kota Metro.

Dari penemuan masalah-masalah yang berkaitan dengan menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja serta pemaparan mengenai beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan pegawai dalam bekerja antara lain faktor *locus of control*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kantor. Maka dari itu peneliti tertarik dan berkeinginan untuk mengetahui serta mengulas dan melakukan penelitian mengenai bagaimana kinerja pegawai Dinas PPPAPPKB Kota Metro ialah: **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPPPAPPKB) KOTA METRO.**

## **B. IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya keyakinan pegawai dalam mempersepsikan *locus of control* di dalam diri mereka
2. Menurunnya keberhasilan kepemimpinan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai
3. Kurang maksimalnya pegawai dalam menerapkan budaya organisasi di lingkungan kerja
4. Fasilitas kerja yang di berikan kurang memadai dan mencukupi
5. kinerja pegawai yang kurang baik dapat menjadikan produktifitas dan kualitas instansi menurun.

### **2. Perumusan Masalah**

kinerja pegawai pemerintahan, ada saatnya dapat mengalami peningkatan dan penurunan dalam bekerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, ada beberapa upaya yang diduga dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan yaitu dengan memperhatikan beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pegawai dalam pelayanan publik antara lain *locus of control*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas. Dimana faktor-faktor ini yang sebelumnya di uji secara terpisah oleh peneliti terdahulu. Pada penelitian ini, peneliti menguji faktor-faktor di atas secara keseluruhan.

Berdasar identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana *Locus of control* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?
3. Bagaimana budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?
4. Apakah fasilitas ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?
5. Bagaimana *Locus of control* ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan, ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), fasilitas ( $X_4$ ), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana *Locus of control* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?
2. Untuk menegtahui bagaimana gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?
3. Untuk menegtahui bagaimana budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?
4. Untuk menegtahui bagaimana fasilitas ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?
5. Untuk menegtahui bagaimana *locus of control* ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), fasilitas ( $X_4$ ),berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas PPPAPPKB KOTA METRO?

#### **D. MANFAAT DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

1. Bagi Instansi pemerintahan

Penelitian ini dapat di gunakan instansi pemerintahan khususnya di DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPPPAPPKB) KOTA METRO sebagai bahan masukan untuk memperbaiki dan peningkatan kinerja serta keberhasilan pegawai di masa yang akan datang, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang optimal dan memuaskan.

2. Bagi Penulis

Sebagai studi banding antara pengetahuan teori yang di dapat di perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan, dengan adanya penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah di peroleh di dalam perkuliahan.

3. Bagi Akedimisi

Memberikan bahan masukan kepada para akademisi selanjutnya serta untuk dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan model yang lebih optimal dan kompleks terhadap penelitian sebelumnya.

#### **E. RUANG LINGKUP PENELITIAN**

Penelitian merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (149) yang di terjemahkan ke dalam bahasa Indonesia “Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian pendidikan dimana peneliti memutuskan apa yang akan di teliti, menyusun pertanyaan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukur dan pastisipan, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyelidikan yang tidak memihak, dengan cara yang obyektif”.

Lokasi dalam penelitian ini yaitu di DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPPPAPPKB) KOTA METRO. Hal ini di lakukan untuk mengetahui faktor *locus of control*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas terhadap keberhasilan pegawai dalam pelayanan.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Metode penulisan ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman mengenai penelitian yang di lakukan. Maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan pada laporan penelitian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Pada bab ini menjelaskan mengenai kajian literature, kerangka pemikiran, penelitian relevan, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai desai penelitian, definisi operasional variable, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Locus Of control, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**