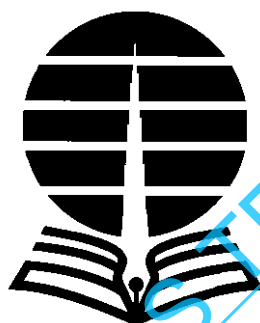


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KOTA PANGKALPINANG**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

IRVAN SYAHPUTRA

NIM. 016754573

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2013

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang

Irvan Syahputra

E mail: irvansyahputra14@yahoo.co.id

Universitas Terbuka

Kondisi pada Kantor Bappeda Kota Pangkalpinang, dimana masih belum meratanya tingkat kedisiplinan diantara para pegawai. Hal lain yang juga belum merupakan kondisi ideal yaitu masih minimnya jumlah pegawai yang berpendidikan Sarjana maupun Pasca Sarjana yang ber kualifikasi dibidang perencanaan pembangunan. Kondisi lainnya yaitu belum optimalnya kinerja pegawai. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong keinginan penulis untuk meneliti apakah dengan kondisi tingkat kedisiplinan dan kualifikasi pendidikan seperti dijelaskan diatas, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut, dimana kedisiplinan mewakili motivasi seseorang begitu juga dengan tingkat pendidikan yang merupakan salah satu dimensi dari Kemampuan Kerja

Tujuan penelitian adalah mengkaji pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Pangkalpinang. Metode penelitian digunakan metode survey. Responden penelitian adalah karyawan Bappeda Kota Pangkalpinang sejumlah 40 orang.

Instrumen yang digunakan adalah instrumen kinerja, motivasi dan kemampuan kerja yang dikembangkan sendiri sesuai indikator-indikatornya. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif terhadap data primer hasil penelitian langsung di lapangan. Sebagai alat bantu dalam pengolahan data statistik digunakan program SPSS.

Hasil penelitian menemukan bahwa: pertama, terdapat pengaruh positif motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Pangkalpinang (Y) dengan koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,398 dengan persamaan regresi $Y = 8,345 + 0,688X_1$. Pada uji hipotesis yang kedua, terdapat pengaruh positif kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Pangkalpinang dengan koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,225 dengan persamaan regresi $Y = 14,266 + 0,605X_2$. Pada saat dilakukan uji secara bersamaan antara Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja, terdapat pengaruh positif motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Pangkalpinang (Y) dengan koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,402 dan persamaan regresi $Y = 6,987 + 0,623X_1 + 0,112X_2$.

Berdasarkan temuan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi khususnya berkaitan dengan motif seseorang dalam bekerja dan kemampuan kerja pegawai khususnya yang berkaitan dengan keterampilan.

Kata Kunci: Motivasi, Kemampuan, Kinerja

ABSTRACT

Effect Of Work Motivation and Employee Performance Capability Development Planning Agency Pangkalpinang

Irvan Syahputra

E mail: irvansyahputra14@yahoo.co.id

Universitas Terbuka

Conditions on Bappeda Pangkalpinang, which is not yet even level of discipline among the employees. Another thing that is also not an ideal condition is still inadequate number of employees are educated undergraduate and graduate highly qualified in the field of development planning. Other conditions are not optimal employee performance. Under these conditions encourage the writer wishes to examine whether the condition level of discipline and educational qualifications as described above, affect the performance of employees in the agency, which represents the discipline as well as the motivation of a person's education level is one dimension of the Work Capability The research objective is to examine the influence of motivation and ability.

The research objective is to assess the influence of motivation and ability to work on the performance of employees in Bappeda Kota Pangkalpinang. The method of research used survey methods. The respondents were employees Bappeda KotaPangkalpinang some 40 people.

The instrument used is the instrument performance, motivation and ability to work independently developed appropriate indicators. This study uses quantitative analysis of primary data research results in the field. As a tool in the processing of statistical data used SPSS program.

The results found that: first, there is a positive influence on motivation (X1) on the performance of employees Bappeda Kota Pangkalpinang (Y) with the correlation coefficient (R2) of 0.398 with a regression equation $Y = 8345 + 0.688 X1$. In the test the second hypothesis, there is a positive influence on work ability (X2) on the performance of employees Bappeda Kota Pangkalpinang with a correlation coefficient (R2) of 0.225 with a regression equation $Y = 14\ 266 + 0.605X2$. At the time of testing with both the motivation and ability to work on performance, there is a positive influence on motivation (X1) and work ability (X2) are jointly equal to employee performance Bappeda Kota Pangkalpinang (Y) with the correlation coefficient (R2) of 0.402 and the regression equation $Y = 6.987 + 0.623 + 0.112 X1 X2$.

Based on these findings the researchers concluded that the employee's performance can be improved through increased motivation particularly with regard to the motives and capabilities of employee work-related skills in

particular.

Keywords: Motivation, Ability, Performance

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA PANGKALPINANG** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, April 2013

Yang Menyatakan



(IRVAN SYAHPUTRA)
NIM . 016754573

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)

Judul TAPM : PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KOTA PANGKALPINANG

Penyusun TAPM : IRVAN SYAHPUTRA

NIM : 016754573

Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

Menyetujui :

Pembimbing I,



Prof. Dr. Waspode


Pembimbing II,



Dr. Sri Sedyaningsih

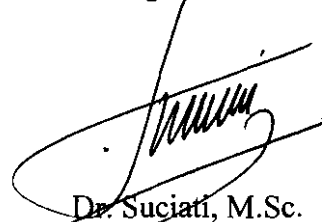
Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/Program
Magister Administrasi Publik,



Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si
NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana,



Dr. Suciati, M.Sc.
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : IRVAN SYAHPUTRA
NIM : 016754573
Program Studi : MANAJEMEN ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Tesis : PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KOTA PANGKALPINANG

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,
Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Senin, 8 April 2013
W a k t u : 08.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Drs. Syarif Fadillah, M.Si

Penguji Ahli : Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Pembimbing I : Prof. Dr. Waspodu

Pembimbing II : Dr. Sri Sedyaningsih

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures correspond to the names listed in the committee list: Drs. Syarif Fadillah, M.Si; Dr. Sofjan Aripin, M.Si; Prof. Dr. Waspodu; and Dr. Sri Sedyaningsih. A large, diagonal watermark reading 'UNIVERSITAS TERBUKA' is overlaid across the center of the page.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk-Nya, akhirnya tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai Bappeda Kota Pangkalpinang selesai disusun untuk memenuhi syarat untuk meraih gelar Magister Sain pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Tesis ini tidak akan terwujud dan tidak terselesaikan tanpa bantuan dari kontribusi berbagai pihak dalam civitas akademika maupun keseharian penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
2. Profesor Dr. Waspodo selaku Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr. Sri Sedyaningsih, selaku pembimbing II yang juga telah ikut membantu memberikan pengarahan dalam penyempurnaan Tesis ini.
4. Seluruh Dosen Tutorial dan Tutorial Online yang telah membantu penulis selama masa studi
5. Seluruh Karyawan/karyawati Universitas Terbuka yang juga telah banyak memfasilitasi penulis baik selama studi maupun saat penulisan Tesis ini.
6. Kedua orang tuaku, adik, dan saudara-saudariku yang telah memberikan dukungan dan do'a selama menyelesaikan masa studi.
7. Isteriku tersayang yang telah memberikan semangat, do'a, kasih sayang serta pengorbanan bagi penulis selama masa studi.

8. Rekan-rekan kuliah yang telah memberikan dorongan moral kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.

Akhirnya, semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin dan terima kasih.

Pangkalpinang, Februari 2013

Irvan Syahputra

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Lembar Pernyataan.....	iv
Lembar Persetujuan.....	v
Lembar Pengesahan.....	vi
Kata pengantar	vii
Daftar isi.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teoritis.....	10
1. Motivasi.....	10
2. Kemampuan Kerja.....	21
3. Kinerja.....	28
4. Pegawai.....	34
5. Hubungan Motivasi Kemampuan dengan Kinerja Pegawai.....	35
B. Kerangka Berpikir.....	38
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	41
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	41
B. Desain Penelitian.....	41
C. Objek Penelitian.....	41
D. Variabel Penelitian.....	42
E. Definisi Operasional.....	42
F. Pengukuran Variabel.....	47
G. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
H. Metode Pengumpulan Data.....	49
I. Teknik Analisa Data.....	49
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	55
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....	129

LAMPIRAN – LAMPIRAN..... 134

Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 17

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan merupakan suatu usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana yang dilaksanakan secara sadar oleh bangsa dan negara menuju modernitas, dalam rangka pembinaan bangsa dan penataan kehidupan yang tertib dan teratur, sehingga dapat dikatakan pembangunan pada dasarnya memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kehidupan manusia. Di dalam paradigma pembangunan, unsur manusia merupakan pendukung utama dari proses pembangunan secara keseluruhan.

Berbicara tentang organisasi, kedudukan sumber daya manusia sangat lah penting, oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dalam suatu organisasi. Hal ini penting karena kualitas sumberdaya manusia dalam suatu organisasi sangat menentukan terhadap pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Termasuk di dalamnya organisasi pemerintah, dimana keberhasilan pencapaian tujuan organisasi terutama pelayanan terhadap masyarakat tidak terlepas dari kualitas dan kemampuan serta perilaku aparatur pemerintah.

Guna mewujudkan kualitas dan kemampuan serta perilaku aparatur pemerintah yang baik (lebih dikenal dengan istilah *Good Governance*), diperlukan optimalisasi pegawai negeri sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan tanggung jawab. Belum memadainya kualitas sumber daya

manusia, dapat mengakibatkan rendahnya mutu pekerjaan yang dilakukan oleh staf. Siagian (1992:21) mengemukakan bahwa “Manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus merupakan miliknya yang paling berharga. Pentingnya faktor ini, karena manusia merupakan subyek dalam setiap aktivitas organisasi, oleh sebab itu, agar mekanisme organisasi tersebut berjalan sebaik-baiknya, yakni sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka manusia atau subyek dalam setiap aktivitas organisasi haruslah berkualitas.

Berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi atau perusahaan dituntut untuk menangani sumber daya manusia secara tepat, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Di samping itu pula, dengan penanganan sumber daya yang tepat menjadikan organisasi atau perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat, sebagaimana dijelaskan oleh Rao (1998:66) apabila sumber daya manusia itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat mereka, mengembangkan kemampuan-kemampuan kerja mereka dan menggunakannya secara tepat pasti organisasi/ perusahaan akan menjadi dinamis dan berkembang dengan pesat. Berkaitan dengan hal ini, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya peningkatan kinerja pegawai, haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan akumulasi dari faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja pegawai, namun kurangnya salah satu faktor tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. Secara empiris sering kita temui seorang

pegawai dengan motivasi kerja tinggi dalam menjalankan pekerjaannya belum didukung kemampuan yang tinggi, akan mengakibatkan kinerjanya menurun, sehingga kedua faktor tersebut saling berhubungan dan saling mendukung untuk tercapainya kinerja pegawai yang tinggi.

Motivasi kerja yang tinggi ataupun rendah bagi setiap individu akan sangat berpengaruh atau dapat menentukan tingkat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Bahkan refleksi dari motivasi kerja pegawai dalam perilakunya bahwa jika motivasi kerja pegawai itu tinggi, maka akan menunjukkan kinerja yang tinggi, bersemangat dan bergairah memiliki kekuatan daya usaha, sedangkan motivasi kerja pegawai yang rendah sebaliknya. Faktor lain yang perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kemampuan kerja seseorang pegawai dikatakan baik bila dapat menyelesaikan tugas dengan berhasil, efektif dan efisien. Seorang karyawan dapat mencapai kinerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya tergantung dari kemampuan yang dimilikinya seperti yang dikatakan oleh Rao (1996:39) bahwa “seorang karyawan yang sangat mampu, mungkin hanya membutuhkan usaha sedikit untuk mencapai kinerja yang sangat tinggi, sebaliknya karyawan lain dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja lebih keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kondisi tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja organisasi termasuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Pangkalpinang yang merupakan salah satu organisasi satuan kerja perangkat daerah yang berada di bawah Pemerintah Kota Pangkalpinang. Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah (Bappeda) merupakan salah satu Badan Teknis Daerah dari beberapa badan yang ada di Kota Pangkalpinang, yang terdiri dari satu Sekretariat, Bidang Statistik Penelitian dan Pengembangan, Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya, Bidang Fisik dan Prasarana, dan Bidang Pengendalian Evaluasi dan Pelaporan. Bappeda mempunyai peranan yang strategis dalam menunjang kegiatan perekonomian dan pembangunan infrastruktur serta mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat pada bidang perencanaan ekonomi dan pembangunan maupun perencanaan tata ruang serta memberikan pelayanan dalam hal penyediaan data statistik daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam melaksanakan kegiatannya sangat memperhatikan misi dan etos kerja para pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar mempunyai standar kompetensi dengan tujuan memberikan pelayanan prima dibidang perencanaan pembangunan bagi masyarakat di Kota Pangkalpinang.

Guna menghasilkan suatu perencanaan pembangunan yang baik, tentunya harus didukung oleh kinerja pegawai Bappeda Kota Pangkalpinang. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan kualitas rencana pembangunan yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja, sehingga mendorong tercapainya suatu perencanaan pembangunan yang baik dan memenuhi harapan semua pihak.

Berdasarkan observasi awal, tabel berikut menggambarkan latar belakang dan tingkat pendidikan pegawai yang dapat memberikan gambaran secara singkat mengenai kemampuan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang

Tabel 1.1. Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan PNS Pada Kantor Bappeda Kota Pangkalpinang

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Magister Manajemen Strategi	1 orang	2,5
2.	Magister Perencanaan Kota	1 orang	2,5
3.	Magister Teknik Sipil	1 orang	2,5
4.	Sarjana Sosial	3 orang	7,5
5.	Sarjana Ekonomi	7 orang	17,5
6.	Sarjana Ilmu Pemerintahan	3 orang	7,5
7.	Sarjana Komputer	4 orang	10
8.	Sarjana Hubungan Internasional	1 orang	2,5
9.	Sarjana Teknik	5 orang	12,5
10.	Diploma III Kepegawaian	1 orang	2,5
11.	Diploma III Arsitektur	2 orang	5
12.	Diploma III Komputer	1 orang	2,5
13.	Diploma III Akuntansi	1 orang	2,5
14.	SLTA	6 orang	15
15.	SLTP	3 orang	7,5
	Jumlah	40 orang	100

Sumber: Data diolah peneliti

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang (65 persen) berpendidikan Sarjana dan Pasca Sarjana. Sebanyak 5 orang (12,5 persen) berpendidikan diploma III dan sisanya 9 orang (22,5 persen) berpendidikan SLTP dan SLTA.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, Bappeda Kota Pangkalpinang juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat

meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Berbicara mengenai motivasi, tabel berikut menggambarkan tingkat kehadiran rata-rata pegawai yang dapat memberikan gambaran secara singkat mengenai motivasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang

NO	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Rata-rata tingkat ketidakhadiran Pegawai perhari	4	10
2.	Rata-rata jumlah pegawai yang terlambat masuk kantor perhari	34	85,0
3.	Rata-rata jumlah pegawai yang melakukan aktifitas diluar pekerjaan pada saat jam kerja perhari	3	7,5

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas pelanggaran disiplin terbanyak adalah keterlambatan masuk kantor rata-rata sebanyak 34 orang (85 persen) perhari. Jam masuk kantor pada Bappeda Kota Pangkalpinang adalah Pukul 07.30 WIB.

Berkaitan dengan kinerja, berdasarkan tabel Laporan Pencapaian Kinerja Pemerintah (LAKIP) Bappeda Kota Pangkalpinang Tahun 2012 (Tabel terlampir) dapat dilihat bahwa pelaksanaan kegiatan seratus persen dilaksanakan, tetapi jika dilihat dari realisasi penyerapan anggaran jelas banyak anggaran yang tidak terealisasi sepenuhnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa.

1. Adanya item kegiatan yang belum mampu dilaksanakan oleh pegawai akibatnya ada beberapa item kegiatan yang anggaranya tidak digunakan.

2. Masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyusun perencanaan dan penganggaran dalam suatu kegiatan. Fenomena di atas tidak boleh terjadi apalagi Bappeda merupakan badan perencana, yang seharusnya lebih intens terhadap permasalahan tersebut. Penyusunan anggaran yang kurang tepat, tentu berakibat pada efektifitas dalam penyusunan kebijakan anggaran. Hal tersebut berakibat pada APBD suatu daerah yang seharusnya bisa untuk membiayai kegiatan dalam jumlah tertentu, pada kenyataannya jumlah yang ditentukan tersebut tidak tercapai. Sehingga banyak kegiatan yang seharusnya dilaksanakan menjadi tertunda.

Melihat kondisi diatas, menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya Pengaruh dari ketiga permasalahan di atas pada Bappeda Kota Pangkalpinang. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh ketiga kondisi tersebut yang dituangkan dalam sebuah judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan tersebut diatas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Diduga adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.
2. Diduga adanya pengaruh kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

3. Secara simultan diduga motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain untuk menganalisis.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang;
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang;
3. Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

D. Manfaat Penelitian

I. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman dalam disiplin Ilmu Administrasi Negara, khususnya pemahaman terhadap teori-teori yang menjelaskan tentang kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik dikalangan akademisi maupun pada masyarakat luas.

II. Manfaat Praktis

Pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yang besar bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah pada umumnya.

1. Sebagai masukan bagi Bappeda Kota Pangkalpinang dalam upayanya meningkatkan kinerja Pegawai dengan memfokuskan perhatian kepada variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja

2. Sebagai masukan bagi Bappeda Kota Pangkalpinang dalam upayanya meningkatkan motivasi Pegawai dengan memfokuskan perhatian pada dimensi yang paling dominan di dalam variabel motivasi pegawai
3. Sebagai masukan bagi Bappeda Kota Pangkalpinang dalam upayanya meningkatkan kemampuan kerja Pegawai dengan memfokuskan perhatian pada dimensi yang paling dominan di dalam variabel kemampuan kerja pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kajian Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut.

1. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh R.M. Farid Saleh (2009:65), yang berjudul “Pengaruh kemampuan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dispenda Kota Palembang”.

Hasil penelitian itu menyimpulkan bahwa Faktor Kemampuan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispenda kota Palembang.

2. Berdasarkan kajian penelitian yang dilakukan oleh Saudara Danni Permana dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka diketahui bahwa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan dengan analisis regresi diketahui bahwa 73 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi.

3. Motivasi

Istilah motivasi (Motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi merupakan hasil interaksi

antara individu dan situasi. Motivasi diartikan sebagai keadaan seseorang, keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 1997:176).

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan dari masing-masing orang itu. Salah satu di antara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Beranekaragamnya hubungan yang dialami individu dalam organisasi banyak menentukan motivasi dan tingkah laku pencarian atas pencapaian tujuan. Studi tentang motivasi dan perilaku merupakan suatu upaya manusia untuk mencapai jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tentang sifat manusia. Pemahaman perilaku manusia bukan saja akan dapat mengungkapkan jawaban atas pertanyaan tentang perilaku baik masa lalu maupun untuk memprediksi, mengubah bahkan mengendalikan perilaku manusia pada masa yang akan datang.

Simamora (2001:89) mendefinisikan "Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Kartini Kartono (1985:127) berpendapat bahwa motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan – tindakan.

Selanjutnya menurut Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2008: 222), mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya termasuk tujuan organisasi. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, dan akan membuahkan prestasi kerja bila upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Motivasi memiliki dimensi ketekunan sebagai ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Motivasi seorang karyawan merupakan hal yang penting, karena motivasi karyawan dalam bekerja berhubungan dengan prestasi yang dicapai. Seperti dikatakan oleh Hersey (1986: 4) bahwa motivasi memainkan peranan besar dalam menentukan level prestasi pegawai yang pada gilirannya, mempengaruhi pencapaian efektifitas dan efisiensi tujuan organisasi.

Park dan Jessica (2012:707) mengatakan bahwa ada berbagai jenis motivasi kerja dimana dua diantaranya paling berpengaruh bagi manusia dalam berorganisasi, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik (buatan) berkaitan dengan apa yang dilakukan untuk memotivasi pegawai, sedangkan motivasi hakiki adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang lain untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu. Sesuai pendapat Gibson dalam Djoerban Wahid (1986 : 95) sebagai berikut:

1. Faktor Ekstrinsik. Adapun faktor ekstrinsik menurut Gibson terdiri dari; Upah, Keamanan kerja, Kondisi kerja, Status, Prosedur perusahaan, Mutu dan

supervisi teknis, Mutu dan hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

2. Faktor Intrinsik. Faktor instrinsik meliputi; Prestasi, Pengakuan, Tanggungjawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Kemungkinan berkembang.

Menurut Davis, Bagozzi, dan Warshaw 1992, Porter dan Lawler 1968, Vallerand et al. 1992 dalam Michael A. Levin (2012:381) motivasi buatan atau ekstrinsik mendorong untuk melakukan kegiatan, dimana kegiatan tersebut merupakan alat baik untuk memperoleh hadiah maupun untuk menghindari hukuman. Hadiah bisa berupa bonus ataupun penghargaan maupun hadiah yang tidak berwujud seperti keterampilan yang mungkin berguna dimasa datang.

Atkinson (dalam Stoner, 1986: 90) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut:

Motivational strength, according to Atkinson is a function of three variables which expressed as follows; Motivation = f (motive x expectancy x incentive) the term of equation mean.

1. *Motive refers to general disposition of the individual to strive for the satisfaction of the need. It represent the urgency of the need for fulfilment.*
2. *Expectancy is the subjective calculation of the probability that a given act wills succehoped for by obtaining the goal.*
3. *Incentive is the subjective calculation of the value of the reward hoped for by obtaining the goal*

Yang artinya: Kekuatan motivasi itu, menurut Atkinson adalah suatu fungsi dari tiga variabel yang dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi = f (motif x pengharapan x insentif).

Masih menurut Atkinson, istilah tersebut berarti sama dengan:

1. Motif menunjukkan kecenderungan yang umum dari individu untuk mendorong pemuasan kebutuhan. Ia mewakili kepentingan tentang pemenuhan kebutuhan.
2. Pengharapan adalah kalkulasi subyektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan (mencapai tujuan).
3. Insentif adalah kalkulasi subyektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan.

Jadi ketiga faktor yang menentukan kekuatan motivasi dalam melakukan kegiatan yaitu, motif, pengharapan dan insentif. Bertolak dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah fungsi dari motif, pengharapan dan insentif yang dapat menimbulkan suatu kekuatan berupa dorongan kerja bagi seseorang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif. Sehubungan dengan itu, penulis mengambil dimensi-dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja pegawai yakni: 1). Motif, 2). Pengharapan.; dan 3) Insentif.

1) Motif

Sebelum peneliti membahas lebih lanjut tentang sub-variabel motif, terlebih dahulu akan dijelaskan beberapa pengertian dan konsep motif. Dalam Kamus Istilah Manajemen (1981 : 174) pengertian motif adalah "sama artinya dengan kata-kata motive, dorongan, alasan dan daya penggerak (*driving force*). Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak".

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa motif didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, atau kemauan dalam diri individu pada prinsipnya, motif atau kebutuhan adalah pendorong utama dan tindakan-tindakan. Motif adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Kemampuan memotivasi karyawan merupakan keterampilan manajerial yang harus dikuasai seorang pemimpin perusahaan. Secara psikologis, pimpinan tidak mungkin mampu mempengaruhi motivasi bawahannya tanpa terlebih dulu memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Produktivitas kerja maksimal

akan mudah dicapai melalui pemahaman motivasi yang ada dalam diri dan di luar diri karyawan. Dengan memahami peranan penting motivasi karyawan akan mempermudah pimpinan mengharapkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dari berbagai pendapat di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motif atau *motive* adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga yang bersangkutan melakukan perbuatan atau berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Jika ditelusuri lebih jauh maka alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu itu, karena yang bersangkutan mempunyai kebutuhan-kebutuhan mendesak untuk dipenuhi. Kebutuhan atau keinginan manusia bukan hanya menyangkut fisik tetapi kebutuhan rohani dibalik kehidupan.

Berikut ini dipaparkan beberapa pendapat dalam rangka menerangkan kebutuhan-kebutuhan manusia. Menurut Maslow dalam Wahid, (1986 : 92) menyatakan:

Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan ini diartikan sebagai berikut.

1. Fisiologis kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari sakit.
2. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*) kebutuhan akan kebebasan dan ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan
3. Rasa memiliki (*belongingness*) sosial dan cinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Penghargaan (*esteems*) kebutuhan akan penghargaan diri, dan penghargaan dari orang lain.
5. Realisasi diri (*self-actualization*) kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi (realisasi diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih

dahulu sebelum kebutuhan Yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Tanpa megubah kebutuhan manusia tersebut, Alderfer (1996 : 39-40) mengemukakan ”teori alternatif terhadap teori hirarki kebutuhan Maslow bahwa kebutuhan yang dibawah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum dilakukan pemenuhan tingkat kebutuhan lain di atasnya”.

Sedang Fred Luthans dalam thoha, (2002: 223) dengan mengubah hirarki kebutuhannya ke dalam tatanan motivasi kerja, bahwa pada dasarnya kebutuhan manusia dalam bekerja dapat dibedakan sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisik, misalnya gaji, upah, tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, sewa perumahan, uang transport dan lain-lain.
2. Kebutuhan keamanan, misalnya jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan dan sebagainya.
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi, misalnya kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi olah raga dan sebagainya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, misalnya status, titel, simbol-simbol, promosi, penjamuan dan sebagainya.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Sarundajang (1999:166) berpendapat bahwa ”pemberian kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan pegawai berakibat rendahnya motivasi kerja dan ini bersumber kepada pencapaian dan pelaksanaan tujuan”. Selain pendekatan tersebut, terdapat cara lain untuk memotivasi karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Taliziduhu Ndraha (1999: 182) sebagai berikut.

Cara untuk mengatasi kelemahan, berbagai pegangan lain itu ialah menanamkan dan mempertumbuhkan di dalam diri orang yang bersangkutan kesadaran (kesadaran etik) dan pengakuan bahwa kerja adalah kewajiban (*duty*), wajib untuk dilakukan, lepas dorongan luar, *reward* atau *punishment* yang dijanjikan atau diancamkan.

Berdasarkan keseluruhan pendapat dan uraian tentang motif di atas, maka untuk mengukur sub-variabel motif dipergunakan indikator-indikator sebagai berikut.

1. Alasan pemenuhan kebutuhan ekonomi, yang meliputi gaji, tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, perumahan, dan biaya transportasi.
2. Alasan kebutuhan keamanan, yang meliputi santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan dan jaminan pensiun.
3. Alasan kebutuhan sosial, yang meliputi menjadi anggota kelompok formal dan informal.
4. Alasan kebutuhan penghargaan, yang meliputi diundang dalam perjamuan atau acara, diberikan penghargaan atas jasa atau prestasinya yang dipandang penting.
5. Alasan aktualisasi diri, yang meliputi pengakuan atas prestasi kerjanya melalui pujian dan lain-lainnya.
6. Alasan kesadaran etik, yang meliputi giat bekerja bukan hanya karena *reward* atau sanksi, memandang tugas sebagai ” murni panggilan pelayanan” dan mengaku bersalah dan bersedia mundur dari tugas/jabatan bila merasa gagal dalam tugasnya.

Berdasarkan keseluruhan pendapat dan uraian tentang motif di atas, maka untuk mengukur sub-variabel motif dipergunakan indikator-indikator: Alasan kebutuhan ekonomis, Alasan kebutuhan keamanan, Alasan kebutuhan sosial, Alasan kebutuhan penghargaan, Alasan aktualisasi diri, Alasan kesadaran etik.

2) Pengharapan

Stoner (1996 : 147) berpendapat bahwa Expectancy theory (teori harapan) adalah "Teori motivasi yang mengatakan, bahwa orang memilih bagaimana bertindak dan berbagai alternatif tingkah laku, berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku".

Sedangkan Gibson (1996:103) menjelaskan tentang harapan (*expectancy*) sebagai berikut " Istilah ini berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan atau probabilitas subyektif bahwa perilaku itu akan diikuti oleh hasil tertentu yakni sesuatu kesempatan yang diberikan karena perilaku".

Pendapat-pendapat tersebut di atas menunjukkan bahwa setiap karyawan dalam organisasi memiliki harapan tertentu dalam menunjukkan bahwa setiap karyawan dalam organisasi memiliki harapan-harapan tertentu dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik harapan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan perorangan, kolektif ataupun tercapainya tujuan organisasi. Harapan-harapan ini akan mengarahkan perilaku yang bersangkutan.

Mengenai harapan pekerja, Steers (1985:19) mengatakan: "Kebanyakan pekerja mempunyai pendapat tertentu mengenai yang mereka harapkan dari pekerjaan. Pendapat tersebut dapat meliputi kenaikan gaji atau promosi tertentu, pekerjaan yang penuh tantangan dan menarik, mendapatkan teman-teman yang baru, dan seterusnya".

Selanjutnya Stoner (1996:148) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut. Tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan tergantung, pada tipe hasil yang diharapkan. Beberapa hasil berfungsi sebagai imbalan instrinsik (imbalan yang "dirasakan" langsung oleh orang yang bersangkutan), contohnya

adalah perasaan berhasil menyelesaikan tugas, harga diri naik, imbalan ekstrinsik, sebaliknya, seperti bonus, pujian, atau promosi, diberikan oleh pihak luar.

Berdasarkan pendapat-pendapat seperti yang telah dikemukakan di atas, penulis menetapkan indikator-indikator dalam pengukuran subvariabel pengharapan (*expectancy*) adalah sebagai berikut: Hubungan dengan atasan dan sesama pegawai, promosi jabatan, pekerjaan yang sesuai, disiplin waktu kerja

3) Insentif

Taliziduhu Ndraha (1999:139) mengatakan "insentif adalah perangsang yang bersumber dari luar diri manusia". Sedangkan Buchori Zainun (1981:17) mengatakan bahwa "pada dasarnya insentif adalah perangsang, dimana perangsang atau insentif ini dapat dipandang sebagai alat memenuhi atau memuaskan kebutuhan".

Dalam bahasa yang lain Udai Pareek (1984:144) mengartikan insentif ini sebagai ganjaran. Dimana dikatakan bahwa "peran ganjaran sangat penting dalam motivasi kerja". Adapun bentuk atau wujud dan insentif itu dapat bermacam-macam, yang pada garis besarnya dapat dibedakan dalam bentuk insentif material atau finansial dan insentif non material atau non finansial. Menurut Arifin Abdurachman dalam Manulang (1981:167) bahwa insentif material sebagai berikut: 1). Kenaikan gaji berkala; 2). Kenaikan pangkat diikuti kenaikan gaji; 3). Hadiah-hadiah dalam bentuk uang/fasilitas.

Insentif non material, menurut Peterson dan Plowman dalam Manulang (1981:189) mempunyai dua elemen pokok yaitu:

1. Keadaan pekerjaan yang memuaskan, yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan teman-teman kerja.

2. Sikap pemimpin terhadap kegiatan-kegiatan masing-masing pegawai seperti jaminan pekerjaan, hubungan dengan atasan.

Memang disadari bahwa suatu organisasi tidak mungkin memenuhi semua kebutuhan pegawai sebagaimana daftar insentif yang diuraikan di atas sehingga tentu saja pemberian insentif juga disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan organisasi. Walaupun demikian apakah insentif yang diberikan kepada seseorang itu mempunyai arti sehingga mampu mendorong orang yang bersangkutan untuk bekerja lebih giat dapat dilihat pula dan persepsinya mereka terhadap insentif yang diberikan pada waktu dan tempat tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian tentang insentif, penulis menggunakan indikator-indikator berikut sebagai penjabaran lebih lanjut dari sub-variabel insentif sebagai berikut. Peningkatan upah/gaji, Fasilitas kerja, Jaminan kesehatan, Pengembangan karier, Waktu istirahat/libur.

Secara keseluruhan dimensi-dimensi yang berkaitan dengan variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1. Dimensi - dimensi Motivasi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Motivasi (X1)	1. Motif	1. Alasan kebutuhan ekonomis
		2. Alasan kebutuhan penghargaan
		3. Alasan aktualisasi diri
	2. Pengharapan	1. Hubungan dengan atasan dan sesama pegawai
		2. Promosi Jabatan
		3. Pekerjaan yang sesuai
	3. Insentif	1. Kompensasi
		2. Fasilitas kerja
		3. Jaminan kesehatan
4. Pengembangan karier		

Sumber: Data Diolah

4. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith dan Davis dalam Mangkunegara (2000:67) merumuskan: *Ability = Knowledge + Skill*. Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengejakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja (prestasi) yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

As'ad (2000:156) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai "karakteristik individual seperti intelegensi, keterampilan tangan (*manual skill*), *traits*, yang kesemuanya merupakan kekuatan potensial yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, dan sifatnya relatif stabil".

Indrawijaya (2000:76) menjelaskan bahwa apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik dan mencapai kinerja yang memuaskan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, bila memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya, mampu menangani untuk memecahkan segala persoalan-persoalan yang mendesak.

Swasto (1996:133) menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Swasto (1996:133) juga menjelaskan bahwa kemampuan pengetahuan, secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan adalah *terminologi generic* yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku makhluk yang berpikir, merasa dan mengindra. Kemampuan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pekerjaan tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisir lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, objek dan situasi yang berhubungan dengannya. Begitupun dengan pendapat Desler (1997:123) bahwa untuk mengetahui kemampuan seseorang karyawan dilakukan dengan suatu pengujian pra pekerjaan, dimana salah satu pengujian tersebut adalah dengan adanya pelatihan dan pengalaman yang diikuti. Berdasarkan pendapat Keith dan Davis dalam Mangkunegara (2000:67), As'ad, Indrawijaya, Swasto dan Desler, peneliti berkesimpulan bahwa sub variabel atau dimensi dari variabel kemampuan pegawai adalah pengetahuan dan keterampilan.

a. Pengetahuan

Menurut Suriasumantri (1998:104) pengetahuan merupakan segenap apa yang kita ketahui tentang suatu objek tertentu termasuk kedalamnya ilmu. Jadi ilmu merupakan bagian dari pengetahuan yang diketahui oleh manusia disamping berbagai pengetahuan lainnya seperti seni dan agama. Pengetahuan

merupakan khasanah mental yang secara langsung atau tidak langsung turut memperkaya kehidupan kita atau sumber jawaban berbagai pertanyaan yang muncul dalam kehidupan.

David Campell dalam Mangunhardjana (1986:27) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang memiliki kemampuan, yaitu ciri-ciri pokok dan ciri-ciri yang memungkinkan diantaranya adalah Kelincahan mental berfikir dari semua arah. Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berfikir dari segala arah adalah kemampuan untuk melihat masalah atau persoalan dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta ini pada masalah atau persoalan yang dihadapi.

Menurut Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Pengetahuan merupakan proses dan usaha manusia untuk tahu akan sesuatu. Pengetahuan dapat diperoleh dengan cara mempelajari sesuatu. Thoha (1988:316) berpendapat: kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, dan latihan.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan atau kecekatan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan, sifatnya lebih mengarah pada kecakapan teknis.

Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Siagian (1985:170) mengatakan bahwa: “Keterampilan adalah kemampuan kerja manusia dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan atau kemampuan teknis untuk melakukan semua kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan “.

Menurut Sutermeister (1976) dalam Sariyathi (2007) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu; (1) tingkat pendidikan formal yang dimilikinya; (2) pelatihan teknis yang pernah diikutinya; (3) kemampuan menguasai pekerjaan. Keterampilan diukur dengan indikator-indikator, yaitu: (1) petunjuk teknis pekerjaan; (2) mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya; (3) memiliki minat/perhatian (Interest) terhadap bidang kerjanya; (4) ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. John Soeprihanto (1994) dalam Aminullah (2010) mengemukakan bahwa latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan

pendidikan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umumnya. Pelatihan bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan berfungsi untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Manfaat Kemampuan Kerja

Manfaat kemampuan kerja adalah untuk mengetahui cara bagaimana seseorang yang berbeda kemampuan dan penggunaan pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kemungkinan seseorang pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berlawanan dengan apa yang diajarkan kepada seseorang di sekolah dasar manusia semua tidak diciptakan secara sama. Kebanyakan dari orang berada di sebelah kiri median (titik tengah) dari suatu kurva kemampuan yang terdistribusi normal, tak peduli bagaimana seseorang dimotivasi kemungkinan kecil seseorang dapat berakting sebaik meryl Streep, lari secepat Linford Christie, menulis kisah horor sebaik Stephen King, atau menyanyi sebaik Whitney Houston. Tentu saja tepat karena mereka semua tidak sama dalam kemampuan-kemampuan tidaklah tersirat bahwa beberapa individu secara *inheren* (tertanam) lebih rendah (*inferior*) daripada yang lain. Apa yang sedang dikemukakan adalah bahwa semua orang mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau rendah dibandingkan dengan orang-orang lain dalam melakukan tugas-tugas atau kegiatan tertentu. Dari titik pandang manajemen, isunya adalah mengetahui bagaimana orang-orang yang berbeda

kemampuan dan penggunaan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemungkinan seseorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

d. Jenis kemampuan Kerja

Menurut Fitz (1987:111) dalam Swasto (1996:120) menyatakan bahwa perubahan kemampuan, ketrampilan dan sikap yang positif merupakan salah satu ukuran keberhasilan peserta pelatihan. Selanjutnya Swasto (1996:122) membedakan kemampuan pengetahuan, kemampuan ketrampilan dan kemampuan sikap sebagai berikut.

- 1) Kemampuan Pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
- 2) Kemampuan Ketrampilan merupakan kemampuan psiko motorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas-tugas individu suatu organisasi.
- 3) Kemampuan Sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Menurut Swasto (1996:146) mengatakan pula bahwa kemampuan pengetahuan, secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan adalah *terminologi generic* yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku makhluk yang berpikir, merasa, dan mengindra (*melihat*). Kemampuan ketrampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Kemampuan sikap adalah kesiagaan mental yang diorganisir lewat pengalaman, yang

mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, objek dan situasi yang berhubungan dengannya. Kombinasi dan perpaduan antara motivasi dan kemampuan karyawan, sangat besar pengaruhnya terhadap optimalisasi prestasi kerja mereka, untuk itu perlu mendapatkan perhatian yang serius.

e. Hubungan antara pekerjaan dan kemampuan kerja

Kepedulian hal ini menjelaskan dan meramalkan perilaku orang-orang ketika bekerja. Dalam hal ini telah diperagakan bahwa pekerjaan-pekerjaan mengajukan tuntutan yang berbeda-beda terhadap orang dan bahwa orang berbeda-beda dalam kemampuan yang mereka miliki. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.

Kemampuan intelektual atau fisik yang khusus diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan itu. Misalkan, pilot pesawat terbang memerlukan kemampuan-kemampuan visualisasi ruang yang kuat; penjaga keselamatan pantai memerlukan baik visualisasi ruang yang kuat maupun koordinasi tubuh; eksekutif senior memerlukan keseimbangan; dan wartawan dengan kemampuan penalaran yang lemah memungkinkan besar akan mendapat kesulitan memenuhi standar kinerja pekerjaan yang minimum. Mengarahkan perhatian hanya pada kemampuan karyawan tergantung pada interaksi keduanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dalam penelitian ini, variable kemampuan kerja mempunyai dua dimensi yaitu; Pengetahuan yang diukur dengan indikator-indikator; (1) kelincahan berpikir dari segala arah; (2) Berlatar belakang yang sesuai dengan pendidikannya; (3) sering mengikuti

pendidikan dan pelatihan dibidangnya, dan dimensi keterampilan dengan indikator (1) petunjuk teknis pekerjaan; (2) mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya; (3) memiliki minat/perhatian (Interest) terhadap bidang kerjanya; (4) ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut.

Tabel. 2.3. Dimensi - dimensi Kemampuan Kerja

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Kemampuan Kerja (X2)	1. Pengetahuan	1. Kelincahan berpikir dari segala arah 2. Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya 3. Sering mengikuti pendidikan pelatihan dibidangnya
	2. Keterampilan	1. Petunjuk teknis pekerjaan 2. Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya 3. Memiliki minat/perhatian (Interest) terhadap bidang kerjanya 4. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber: Data Diolah

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dewasa ini dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi menuntut adanya sumber daya manusia yang handal dan berkinerja tinggi, hal ini disebabkan karena bagaimanapun juga efektifitas dari pencapaian tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat

produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian hasil kerja dan untuk kerja/penampilan kerja.

Istilah kinerja menurut Anwar (2001:67) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Selanjutnya Mahsun (2006: 25) mendefenisikan bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering di gunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa di ketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan berupa tujuan atau target tertentu yang hendak di capai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu, (2) *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, (3) *team leaders*, ditunjukkan oleh kualitas dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, (4) *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, (5) *contextual/situasional factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Armstrong dan Baron dalam Wibisono, 2007:74-75).

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian hasil kerja dan untuk kerja/penampilan kerja.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Yeithzal, 2005:309). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang manajer, dimana manajer membantu pegawainya agar berprestasi lebih baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai, apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai (Soeprihanto, 1997:7).

Adapun terminologi kinerja, menurut Prawirosentono (1999:2) merupakan terjemahan dari *Performance* yang berarti Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu ialah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugasnya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara obyektif dan akurat maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Adapun dimensi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:27) terdiri dari yaitu:

1) Produktifitas

Pengertian produktifitas sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono adalah: Sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber daya (jumlah tenaga kerja, modal, tanah energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Dengan demikian untuk mengukur kinerja suatu organisasi pemerintah adalah dengan melihat pada produktivitas serta kualitas dari pada hasil kerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, melalui tugas-tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya. Dengan melihat pada produktifitas kerja serta kualitas

dari pekerjaan tersebut, maka kita dapat mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tentang produktifitas, penulis menggunakan indikator berikut sebagai penjabaran lebih lanjut dari sub variable produktifitas adalah Kualitas hasil kerja dan Kuantitas hasil kerja

2) Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari kelompok (organisasi) adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan, dalam upaya mencapai tujuan, bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

Berdasarkan uraian tentang efektifitas dan efisiensi, penulis menggunakan indikator berikut sebagai penjabaran lebih lanjut dari sub variable efektifitas dan efisiensi yaitu: Hasil kerja yang memuaskan dan Tingkat ketercapaian visi organisasi

3) Otoritas dan Tanggung Jawab (Responsibility)

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah disebar dan disusun ke dalam suatu bagan organisasi sehingga masing-masing peserta organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam kerangka mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian tentang Responsibilitas, penulis menggunakan indikator berikut sebagai penjabaran lebih lanjut dari sub variable Responsibilitas yaitu: Kesesuaian antara tanggung jawab dengan wewenang yang diberikan dan Memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4) Disiplin

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai terhadap ketentuan tata tertib dan hukum yang berlaku. Disiplin pegawai telah diatur dalam PP nomor 30 tahun 1980, yang diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam hal seorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah diatur.

Berdasarkan uraian tentang Disiplin, penulis menggunakan indikator berikut sebagai penjabaran lebih lanjut dari sub variable Disiplin yaitu: Ketaatan terhadap aturan kepegawaian yang berlaku dan Kesiapan menerima sanksi apabila melanggar aturan.

5) Inisiatif

Seperti disinggung di atas bahwa disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan namun disiplin saja tanpa disertai sikap inisiatif para peserta organisasi, menyebabkan organisasi kekurangan energi dalam mencapai tujuan. Inisiatif seorang atasan atau bawahan berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Bila atasan selalu menjegal setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

Berdasarkan uraian tentang Inisiatif, penulis menggunakan indikator berikut sebagai penjabaran lebih lanjut dari sub variable Inisiatif yaitu: Memiliki kreatifitas untuk menuangkan ide/gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan Penyelesaian masalah.

Secara keseluruhan dimensi-dimensi yang berkaitan dengan variable Kinerja dapat dilihat pada table berikut.

Tabel. 2.4. Dimensi-dimensi Kinerja

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Kinerja Pegawai (Y)	1. Produktifitas	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja
	2. Efisiensi	1. Hasil kerja yang memuaskan 2. Tingkat ketercapaian visi organisasi
	3. Responsibilitas	1. Kesesuaian antara tanggung jawab dengan wewenang yang diberikan 2. Memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
	4. Disiplin	1. Ketaatan terhadap aturan kepegawaian yang berlaku 2. Kesiediaan menerima sanksi apabila melanggar aturan
	5. Inisiatif	1. Memiliki kreativitas untuk menuangkan ide/gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi 2. Penyelesaian masalah

Sumber: Data Diolah Peneliti

4. Pegawai

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai yang bekerja pada organisasi pemerintah, baik pemerintah Pusat maupun pemerintah Daerah. Istilah atau Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sebutan yang digunakan untuk Pegawai Negeri Sipil ini cukup beragam. Sebutan yang umum dipakai antara lain pegawai negeri sipil, aparatur pemerintah, dan aparat pemerintah. Untuk penyeragaman dalam tesis ini, penulis menggunakan istilah Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari Pegawai Negeri, yaitu setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 angka 1 Undang-Undang nomor 43 tahun 1999).

5. Hubungan motivasi Kemampuan Kerja dengan kinerja pegawai

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumberdaya manusia secara umum maupun secara khusus para karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan” (Siagian, 1994 :156).

Motivasi merupakan kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu (Robbins, 1996:198).

Apabila kebutuhan pegawai sebagai suatu motif dapat diketahui dan dipahami sepenuhnya oleh instansi atau lembaga, maka program pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga kerja akan mencapai sasarannya. Oleh karena itu, dasar pertama menumbuhkan motivasi agar dapat terus berkembang tidak hanya

memuaskan kebutuhan dalam hal materi namun juga kebutuhan nonmateri, yaitu kebutuhan rohani.

Winardi (2002:61) mengemukakan bahwa komponen-komponen dasar motivasi terdiri atas: kebutuhan, keinginan (ekspektasi), perilaku, dan tujuan. Ada macam-macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan imbalan, maka imbalan tersebut dapat diurai menjadi dua macam: imbalan ekstrinsik misalnya upah/ gaji, promosi, dan pujian. Imbalan intrinsik misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang”

Berdasarkan beberapa pendapat pakar terdahulu, motivasi selalu menjadi perhatian karena berhubungan erat dengan keberhasilan kerja seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan kepada sasaran. Hal ini berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar tujuannya. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar untuk melaksanakan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dorongan tersebut dapat timbul dengan sendirinya secara internal atau melalui rangsangan eksternal. Dorongan dari dalam melibatkan faktor-faktor individual, seperti kepribadian, sikap mental (attitudes) dan persepsi atas peran sedangkan dorongan dari luar melibatkan faktor-faktor organisasional, seperti situasi kerja, partisipasi, pendisiplinan kerja (pengawasan), dan promosi.

Motivasi memiliki peranan penting bagi unsur pimpinan dalam kehidupan organisasi karena seorang pemimpin baru dikatakan berhasil dalam

menggerakkan orang lain, jika mampu menumbuhkan motivasi dalam diri para bawahannya mengukur dan mengamati motivasi bawahan belum ada ukuran yang baku. Apalagi motivasi yang dimiliki masing-masing orang sangat bervariasi.

Fungsi dan kegiatan tergolong erat kaitannya dengan sumber daya manusia, sehingga tidak salah jika dikatakan bahwa masalah motivasi adalah masalah sumber daya manusia dalam manajemen karena motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, motivasi sangat penting dalam kehidupan organisasi, termasuk organisasi publik.

Berbicara mengenai hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja, Robbins (1995:97), mengemukakan bahwa kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Maksudnya, kemampuan individu untuk menjalankan berbagai macam tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian sekarang tentang apa yang bisa dikerjakan seseorang. Keseluruhan kemampuan individu pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kemampuan seseorang, baik yang tampak melalui pengetahuan dan keterampilan maupun yang belum tampak karena belum dikembangkan. Dengan demikian, sebenarnya *ability* menunjukkan kualitas kemampuan seseorang yang seutuhnya, baik jasmani maupun rohaninya.

Kemampuan berkaitan dengan karakter individu karena setiap individu pasti memiliki kemampuan tetapi tingkat kemampuannya berbeda, meliputi antara lain: pengetahuan, pengalaman, keterampilan, bakat, kepribadian, dan pendidikan. Oleh karena itu, perlu penyesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan

yang ditugaskan kepadanya. Kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan kinerja individual sumber daya manusia organisasi publik.

Secara konseptual bila dilihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengurus organisasi dan tata kerja lembaga pemerintahan yang baik dengan sikap profesionalisme dan responsivitas aparatur terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat maka jelaslah bahwa kinerja pegawai merupakan bagian dari kepentingan sumber daya manusia. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari perlu diubah cara bekerjasama dari bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kinerja harus pula dievaluasi secara periodik. Dalam kenyataannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (motivation).

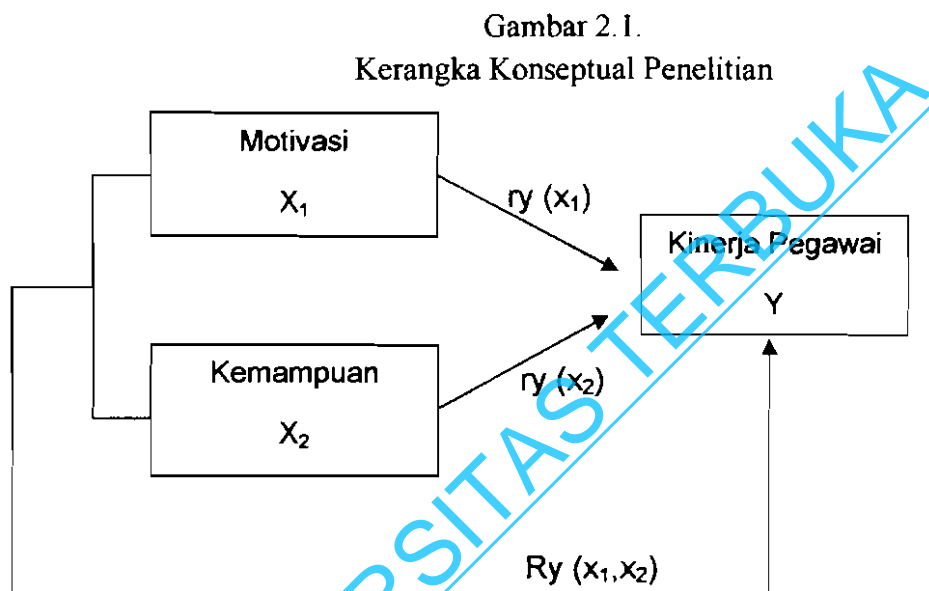
Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000 : 67) yang merumuskan bahwa : $Human\ Performance = Ability + Motivation$
 $Motivation = Attitude + Situation\ Ability = Knowledge + Skill$

B. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah riset. Pada bagian ini, secara teoritis dijelaskan hubungan antar variabel bebas dan variabel tidak bebas. Kerangka pemikiran akan memberikan

manfaat yaitu terjadi persepsi yang sama antara periset dan pembaca terhadap alur-alur pikiran periset dalam rangka membentuk hipotesis-hipotesis secara logis.

Dari penjelasan di atas maka gambaran kerangka konseptual penelitian di dalam penelitian ini seperti gambar di bawah ini:



Sumber: Sugiyono, 2001: 92

Keterangan :

X₁ : Variabel Motivasi

X₂ : Variabel Kemampuan

Y : Variabel Kinerja

r_y (x₁) : Pengaruh x₁ terhadap Y

r_y (x₂) : Pengaruh x₂ terhadap Y

R_y (x₁, x₂) : Pengaruh x₁ dan x₂ secara simultan terhadap Y

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

1. Ada pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.
2. Ada pengaruh kemampuan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.
3. Ada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja yang positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan masalah dan dengan pertimbangan keterbatasan waktu, agar penelitian dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua variable yang mempunyai hubungan dalam meningkatkan kinerja yang diteliti atau di jadikan objek penelitian. Atas dasar pertimbangan tersebut, penulis membatasi objek penelitian hanya pada variable motivasi sebagai variable bebas (X1) dan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebas (X2) dan kaitannya dengan kinerja sebagai variabel terikat.

B. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory (explanatory reseach)*, yaitu berupa menyoroiti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Suharsimi Arikunto (2006: 120) menyatakan bahwa jika subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau sering disebut dengan sensus.

Digunakannya metode ini diharapkan daya prediksi dan keeratan hubungan antar variabel yang diteliti dapat diukur seakurat.

C. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang yang berjumlah 40 orang (seluruh populasi diteliti) dan menggunakan kuesioner sebagai alat

pengumpul data. Ruang lingkup penelitian adalah Motivasi dan Kemampuan Kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas 3 variabel, yaitu: Variabel bebas (X_1), yaitu Motivasi, dan Variabel bebas (X_2), yaitu Kemampuan serta Variabel Terikat (Y), yaitu Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

E. Definisi Operasional

Operasional variabel dimaksudkan untuk mendiskripsikan dan menetapkan pengukuran terhadap variabel-variabel yang akan diamati. Operasional variabel tersebut penulis gunakan sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner, sehingga dapat membantu dalam menjaring data setepat mungkin.

Definisi operasional variabel X_1 , yaitu Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. (George R. Terry dalam Sedarmayanti 2001:104)

Masing-masing dimensi dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Motif

Motif menunjukkan kecenderungan yang umum dan individu untuk mendorong pemuas kebutuhan. Indikator dimensi ini meliputi: Alasan kebutuhan ekonomis, Alasan kebutuhan keamanan, Alasan kebutuhan sosial, Alasan kebutuhan penghargaan, Alasan aktualisasi diri, Alasan kesadaran etik

2. Harapan

Pengharapan adalah kalkulasi subyektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam (mencapai tujuan); Indikator dimensi ini meliputi: Hubungan dengan atasan dan sesama pegawai, Promosi Jabatan, Pekerjaan yang sesuai, Disiplin Waktu kerja

3. Insentif

Insentif adalah kalkulasi subyektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan. Indikator dimensi ini meliputi: Peningkatan upah/gaji, Fasilitas kerja, Jaminan kesehatan, Pengembangan karier, Waktu istirahat/libur.

Definisi operasional Variabel X_2 , yaitu Kemampuan Kerja (*ability*) dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang baik yang bersumber dari keahlian (*skill*), maupun pengetahuan (*knowledge*). Supaya dapat diukur peneliti menetapkan dimensi kemampuan kerja sebagai berikut.

1. Pengetahuan

Adalah pengetahuan yang dimiliki pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang sebagai hasil pendidikan, pengalaman dan pelatihan dibidang kerjanya. Indikator *knowledge* meliputi: Kelincahan berpikir dari segala arah, berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sering mengikuti pelatihan dibidangnya.

2. Keterampilan

Adalah keterampilan dan kecakapan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki. Indikator *skill* meliputi: petunjuk teknis pekerjaan,

mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, memiliki minat/perhatian (Interest) terhadap bidang kerjanya dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel Y adalah kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Definisi operasional kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah perilaku yang ditampilkan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, kegiatan, program, kebijakan, serta hasil dari kegiatan tersebut. Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah diukur berdasarkan dimensi-dimensi dari Prawirosentono (1999:27), yaitu: produktivitas, efisiensi, efektivitas, responsibility, disiplin, dan inisiatif.

Untuk lebih jelasnya, dimensi-dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Produktivitas

Adalah volume *output* yang dihasilkan oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Indikator dimensi ini meliputi kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja.

2. Efisiensi

Adalah rasio terbaik antara input yang digunakan dalam proses kerja dengan *output* yang dihasilkan oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Indikator efisiensi meliputi: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya, kemampuan menggunakan biaya sesuai dengan alokasi dana yang tersedia

3. Efektivitas

Adalah derajat pencapaian hasil kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Indikator efektivitas meliputi: Hasil kerja yang memuaskan, Target pekerjaan tercapai, dan tujuan Organisasi tercapai

4. Responsibility

Adalah tanggung jawab sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari adanya wewenang yang dimiliki oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah untuk menanggung risiko atas hasil kerja yang diraihinya atau diraih oleh bawahannya. Indikator responsibility meliputi: Kesesuaian antara tanggung jawab dengan wewenang yang diberikan, terdapat laporan berkala tentang hasil kerja pegawai yang bersangkutan, memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

5. Disiplin

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku sedangkan disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai terhadap ketentuan tata tertib kepegawaian yang berlaku. Indikator disiplin meliputi: Ketaatan terhadap aturan pegawai yang berlaku, dan kesediaan menerima sanksi apabila melanggar aturan.

6. Inisiatif

Merupakan hal-hal yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam bentuk ide/gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Indikator inisiatif meliputi: memiliki kreativitas untuk menuangkan ide/gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan penyelesaian masalah. Secara ringkas operasional variable dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 3.1. Hubungan Variabel, Dimensi dan Indikator yang diukur

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Motivasi (X1)	1. Motif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alasan kebutuhan ekonomis 2. Alasan kebutuhan penghargaan 3. Alasan aktualisasi diri
	2. Pengharapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan atasan dan sesama pegawai 2. Promosi Jabatan 3. Pekerjaan yang sesuai
	3. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Fasilitas kerja 3. Jaminan kesehatan 4. Pengembangan karier
Kemampuan (X2)	1. Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelincahan berpikir dari segala arah, 2. Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya 3. Sering mengikuti pendidikan pelatihan dibidangnya
	2. Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Petunjuk teknis pekerjaan 2. Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya 3. Memiliki minat/perhatian (Interest) terhadap bidang kerjanya 4. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
Kinerja Pegawai (Y)	1. Produktifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja
	2. Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang memuaskan 2. Tingkat ketercapaian visi organisasi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
	3. Responsibilitas	1. Kesesuaian antara tanggung jawab dengan wewenang yang diberikan 2. Memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
	4. Disiplin	1. Ketaatan terhadap aturan kepegawaian yang berlaku 2. Kesiapan menerima sanksi apabila melanggar aturan
	5. Inisiatif	1. Memiliki kreativitas untuk menuangkan ide/gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi 2. Penyelesaian masalah

F. Pengukuran Variabel

Peneliti menyusun instrumen untuk mendapatkan data seakurat mungkin dengan mengacu pada variabel-variabel yang telah ditetapkan untuk diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai variabel motivasi dan kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Tipe skala penelitian ini diukur dengan menggunakan model Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2001:86). Dalam hal ini telah disediakan beberapa alternatif jawaban berupa *5 point likert scale* yaitu jika

terdapat jawaban dengan bobot rendah maka diberikan skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang berbobot tinggi diberikan skor 5 (Lima). Kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria adalah sebagai berikut.

- SS = Sangat Setuju, skor 5
- S = Setuju, skor 4
- KS = Kurang Setuju, skor 3
- TS = Tidak Setuju, skor 2
- STS = Sangat Tidak Setuju, skor 1

Konsep dalam suatu penelitian adalah sesuatu rancangan yang berhubungan dengan variabel utama penelitian yang terikat pada permasalahan dan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan dua variabel bebas, dimana konsep-konsep dari variabel-variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut.

G. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang, beralamat di Jl. Basuki Rachmat Pangkalpinang, yang merupakan unit kerja dari Pemerintah Kota Pangkalpinang.

Waktu penelitian selama 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan April 2012 sampai dengan bulan Juni tahun 2012 sebagai berikut, yaitu: studi literatur dan penulisan tesis dilakukan terus menerus sampai kesimpulan penelitian diperoleh dan *draft* tesis selesai, penyebaran kuisisioner selama 1 (satu) Minggu,

pengumpulan data selama 1 (satu) bulan, pengolahan data dan analisis data selama 1 (satu) bulan.

H. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Pengumpulan Data Primer

Dalam penelitian ini, Data Primer yang dimaksud berupa opini maupun perilaku dari pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang yang akan dijadikan responden. Metode Pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer dilakukan dengan cara:

- a. Kuisisioner, dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan tanda silang atau memilih salah satu kotak jawaban yang berisi angka 1 sampai dengan 5 mulai dari tingkat sangat tidak setuju ke tingkat sangat setuju sesuai dengan yang dirasakan oleh responden. Setelah menjawab maka peneliti bertanggung jawab mengumpulkan dan menganalisa hasil jawaban kuisisioner.
- b. Wawancara, dilakukan dengan cara komunikasi langsung baik dengan responden maupun dengan atasan langsung responden secara lisan.

2. Metode Pengumpulan Data Sekunder

Data Sekunder yaitu dengan mengumpulkan data-data pendukung berupa data-data yang berkaitan dengan kepegawaian di tempat penelitian. Data Sekunder biasanya diperoleh dalam bentuk sudah jadi berupa catatan dan laporan.

1. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik analisa data yang berhasil dikumpulkan menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* Versi 17. Data ditampilkan dalam bentuk tabulasi untuk memudahkan pembacaan dan diberikan penjelasan secara deskriptif, dalam metode analisa data sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Merupakan pengujian validitas instrumen penelitian, hal ini dilakukan guna mengetahui pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan mempunyai nilai kevaliditan atau tidak. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan jawaban-jawaban pada setiap item pertanyaan atau pernyataan yang diberikan responden, yang selanjutnya dibandingkan dengan r tabel. Dalam pengujian persyaratan analisis ini, pengkorelasian yang dimaksud menggunakan koefisien korelasi person (*Product Moment Coefficient of Corelation*).

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel maka digunakan rumus sebagai berikut (Soegiono 2004:212):

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n (\sum x^2) - (\sum x)^2] [n (\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana: r_{xy} = angka indeks korelasi

n = Ukuran sampel

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$ = jumlah skor x

$\sum y$ = jumlah skor y

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas alat ukur. Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas alat ukur ini menggunakan teknik *reliability analysis alpha* yang dibantu dengan program SPSS versi 17.

2. Uji Hipotesa

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi standardized residual, dan dibuat grafik Normal Probability Plot pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program SPSS versi 17. Gambar Normal Probability memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart terjadi korelasi yang kuat antara Expected Cumulative Probability dengan Observed Cumulative Probability, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel variabel motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) serta pengaruh antara variabel Kemampuan kerja (X_2) terhadap Kinerja

$$Y = a + bx_1 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

X_1 = Variabel Independent (Motivasi)

X_2 = Variabel Independent (Kemampuan Kerja)

a = Intersep atau konstanta

b = Koefisien searah

e = Epsilon yaitu merupakan variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel terikat tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ini merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel *random continue* berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Dimana variabel bebas yaitu motivasi dan kemampuan kerja, didalam mewujudkan variabel terikat yaitu kinerja, maka akan digunakan persamaan regresi berganda, dimana rumus persamaannya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel X₁

b₂ = koefisien regresi variabel X₂

Y = kinerja

X₁ = motivasi

X₂ = kemampuan kerja

e = Epsilon yaitu merupakan variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel terikat tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini

e. Uji F (F-Test)

Selanjutnya untuk menguji signifikansi persamaan regresi linier berganda dengan uji F. Uji F untuk menguji apakah variabel motivasi dan kemampuan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Untuk menentukan F tabel, digunakan $\alpha = 5$ persen dengan derajat bebas $df = (k-1)$ dan $(n-1)$. Rumus F hitung sebagai berikut.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-r^2)/n-k}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Pengujian uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 5$ persen

1. H_0 ditolak apabila F hitung $>$ F tabel atau probabilitas $<$ 0,05

H_a diterima, menunjukkan koefisien arah regresi secara serempak dapat digunakan sebagai model penduga (estimator) yang dipercaya untuk memprediksi pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. H_0 diterima apabila F hitung $<$ F Tabel 0578 atau probabilitas $>$ 0,05

H_a ditolak, menunjukkan koefisien arah regresi secara serempak tidak dapat digunakan sebagai model penduga (estimator) yang dipercaya untuk memprediksi pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

f. Uji T (T-Test)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Model matematika uji t sebagai berikut.

$$t \text{ hitung} = \frac{\text{Koefisien regresi } b_i}{\text{Standart Deviasi } b_i}$$

Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 5$ persen

1. H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau probabilitas $< 0,05$
 H_a diterima, artinya variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat kepercayaan 5 persen
2. H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau probabilitas $> 0,05$
 H_a ditolak, artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat kepercayaan 5 persen.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Singkat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang

1. Letak geografis, luas wilayah dan jumlah penduduk Kota Pangkalpinang.

Kota Pangkalpinang adalah Ibukota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1984 memiliki luas wilayah 89,4 Km², dengan batas-batas wilayah pada saat itu meliputi:

- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Desa Selindung Lama Kecamatan Pangkalan Baru Kabupaten Bangka.
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Desa Dul Kecamatan Pangkalan Baru Kabupaten Bangka.
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan Laut China Selatan.
- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Desa Air Duren Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka.

Seiring perkembangan pemerintahan dan bergabungnya Desa Selindung dengan Kota Pangkalpinang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2007, maka luas wilayah Kota Pangkalpinang menjadi 118,4 Km², dengan batas wilayah pemekaran meliputi:

- Sebelah utara : Berbatasan dengan Desa Pagarawan Kecamatan Merawang Kabupaten Bangka.
- Sebelah selatan : Berbatasan dengan Desa Dul Kecamatan Pangkalan Baru Kabupaten Bangka.
- Sebelah timur : Berbatasan dengan Laut China Selatan.
- Sebelah barat : Berbatasan dengan Desa Air Duren Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka.

Kota pangkalpinang, terbagi menjadi 7 (tujuh) kecamatan. Luas Wilayah masing-masing kecamatan seperti tertera pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Luas Wilayah Perkecamatan di Kota Pangkalpinang

NO.	Nama Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)	Persentase (persen)
1.	Rangkui	5,022	4,81
2.	Bukit Intan	35,641	34,14
3.	Gerunggang	30,927	29,62
4.	Pangkalbalam	4,680	4,48
5.	Tamansari	3,176	3,04
6.	Gabek	20,209	19,36
7.	Girimaya	4,752	4,55
Jumlah		118,400	100

Sumber: Bappeda Kota Pangkalpinang

Berdasarkan tabel diatas, kecamatan yang wilayahnya paling luas adalah Kecamatan Bukit Intan sedangkan yang paling kecil wilayahnya adalah Kecamatan Taman Sari.

Kota Pangkalpinang terletak di tengah Pulau Bangka dan mempunyai posisi astronomis pada garis $106^{\circ} 4'$ sampai dengan $106^{\circ} 7'$ bujur timur dan garis $2^{\circ} 4'$ sampai dengan $2^{\circ} 10'$ lintang selatan. Posisi ini membentuk Kota Pangkalpinang berada di tengah-tengah Pulau

Bangka dan menjadi pusat kegiatan lokal, pusat kegiatan kewilayahan, dan pusat pemerintahan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Wilayah Kota Pangkalpinang termasuk ke dalam bagian hilir Daerah Aliran Sungai (DAS) Batu Rusa. Kota Pangkalpinang juga memiliki beberapa sungai dimana pada umumnya terdiri dari sungai-sungai kecil yang bermuara ke Sungai Rangkui. Anak Sungai Rangkui merupakan kanal pengairan dari pintu air kolong Kacang Pedang ke Sungai Rangkui. Selain Sungai Rangkui terdapat juga Sungai Pedindang di bagian selatan, dimana kedua sungai ini berfungsi sebagai saluran utama pembuangan air hujan kota yang mengalir ke Sungai Baturusa dan berakhir di Laut Cina Selatan.

Jumlah penduduk Kota Pangkalpinang pada tahun 2010 berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang adalah sebanyak 174.758 jiwa. Angka tersebut diperoleh dari hasil sensus tahun 2010 dengan laju pertumbuhan penduduk hampir 3,38 persen. Persentase laju pertumbuhan penduduk tersebut merupakan angka yang cukup tinggi bagi wilayah perkotaan dan apabila tidak disertai dengan perluasan wilayah maka kepadatan penduduk akan semakin meningkat. Kondisi di atas digambarkan pada tabel berikut ini:

Perbandingan penduduk laki-laki dan perempuan di Kota Pangkalpinang menunjukkan sex ratio sebesar 105. Ini artinya, di antara 100 penduduk perempuan Kota Pangkalpinang terdapat 105 penduduk laki-laki. Sex ratio ini bervariasi pada seluruh kecamatan, seperti Kecamatan Gerunggang sebesar 107, Bukit Intan 103, Tamansari 105,

Pangkalbalam 105 dan Kecamatan Rangkui yaitu sebesar 104. Secara ringkas kondisi diatas seperti terlihat pada Tabel berikut ini:

2. Gambaran Umum serta Visi dan Misi Bappeda Kota Pangkalpinang.

a. Gambaran Umum Bappeda Kota Pangkalpinang.

Bappeda adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan merupakan salah satu lembaga Teknis Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Pangkalpinang melalui sekretaris daerah dan dipimpin oleh seorang kepala setingkat eselon II b. Bappeda Kota Pangkalpinang dibentuk sebagai bagian dari organisasi Pemerintah Kota Pangkalpinang pada tahun 1981 dengan Keputusan Walikotaamadya KDH Tingkat II Nomor 149/KPTS/IX/1981, yang sejak otonomi daerah telah mengalami beberapa kali perubahan dan penyesuaian. Setelah sebelumnya diatur dengan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 4 tahun 2001 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 17 Tahun 2000 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat-perangkat Daerah Kota Pangkalpinang.

Terakhir melalui Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang dikuatkan dengan penetapan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 03 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota

Pangkalpinang Nomor 07 Tahun 2008, tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Pemerintah Kota Pangkalpinang.

b. Visi

Adapun Visi Bappeda Kota Pangkalpinang adalah:

“Menjadi Katalisator Manajemen Perencanaan Strategis Pembangunan Kota Pangkalpinang.”

Visi Bappeda ini pada dasarnya untuk mendukung Visi Kota Pangkalpinang yaitu:

“Pusat Layanan Jasa dan Perdagangan di Bangka Belitung Tahun 2013.”

Pernyataan Visi Bappeda ini didasarkan pada tugas pokok dan fungsi Bappeda sebagai badan koordinator perencanaan pembangunan daerah Kota Pangkalpinang. Dalam visi ini diharapkan Bappeda mempunyai SDM profesional dalam mengakomodir keinginan berbagai pihak untuk membangun Kota Pangkalpinang yang lebih baik, terarah, konsisten dan berkesinambungan guna mendukung Visi Pangkalpinang.

c. Misi

Untuk mencapai visi diatas perlu dibuat misi yang merupakan pernyataan sasaran jelas yang akan dicapai sesuai tugas pokok dan fungsi Bappeda Kota Pangkalpinang sebagai badan perencanaan pembangunan daerah.

Adapun misi Bappeda Kota Pangkalpinang terdiri dari 3 (tiga) fokus meliputi:

1) Misi untuk peningkatan kapasitas SDM perencana, adalah:

- a) Meningkatkan kompetensi SDM perencana
 - b) Meningkatkan profesionalisme SDM perencana
- 2) Misi untuk peningkatan perencanaan yang integratif dan partisipatif, adalah:
- a) Menguatkan sistem manajemen perencanaan pembangunan
 - b) Meningkatkan perencanaan serta pengendalian pembangunan yang partisipatif dan integratif.
- 3) Misi untuk peningkatan perencanaan yang implementatif, adalah meningkatkan kapasitas perencanaan disesuaikan dengan kondisi dan tingkat kebutuhan wilayah kota serta sasaran meningkatnya perencanaan pembangunan yang sesuai dengan permasalahan, potensi, prospek serta tipologi wilayah Kota Pangkalpinang.

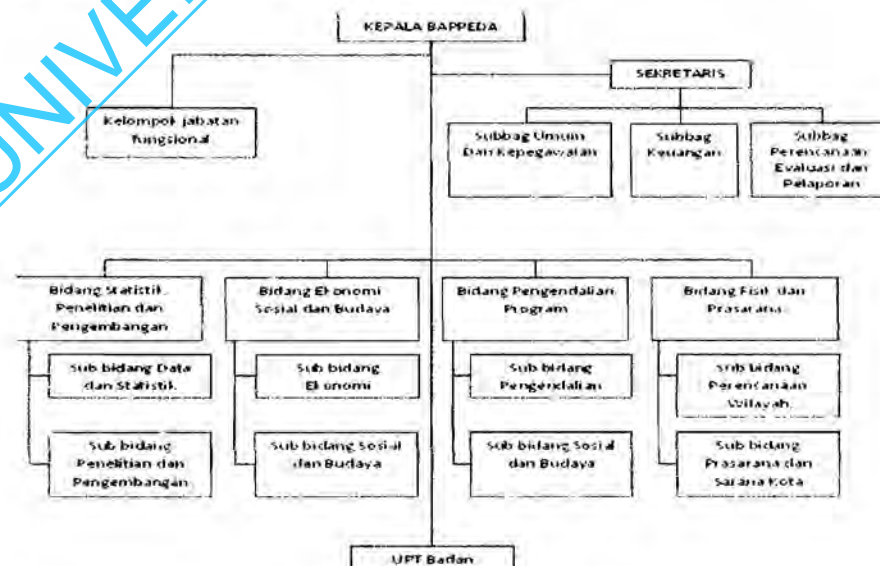
d. Kebijakan

Dalam Renstra Bappeda Tahun 2009-2013 memuat kebijakan yang akan dilaksanakan untuk masa 5 tahun. Adapun kebijakan Umum Bappeda Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut.

1. Peningkatan kapasitas layanan administrasi, sarana dan prasarana aparatur dalam rangka mendukung Tupoksi;
2. Pengembangan Disiplin, loyalitas dan etos kerja pegawai dalam menjalankan tupoksi;
3. Pengembangan pembaharuan/validasi data/informasi yang berkesinambungan;
4. Peningkatan kapasitas dan efektifitas kegiatan pengkajian dan penelitian data/informasi pembangunan sesuai dengan permasalahan, potensi, prospek serta tipologi wilayah Kota;

5. Mendorong terciptanya iklim kerjasama/kemitraan yang kondusif dalam perencanaan pembangunan wilayah kota;
 6. Peningkatan keterkaitan (*linkage*) antar bidang dan antar sektor dalam sistem perencanaan pembangunan yang sistematis dan aspiratif;
 7. Peningkatan kapasitas dan efektifitas kegiatan perencanaan sesuai dengan permasalahan/potensi dan prospek serta tipologi wilayah.
- e. Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang maka struktur organisasi Bappeda Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut.



Sumber: Sekretariat Bappeda Kota Pangkalpinang

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang

f. Tugas Pokok dan Fungsi

1) Kepala Bappeda

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dibidang perencanaan pembangunan berdasarkan Asas Desentralisasi dan Tugas Pembantuan.

Secara umum dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dijelaskan diatas, Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai fungsi yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis, melakukan koordinasi, melakukan pembinaan, melakukan pemberdayaan semua potensi dan sumberdaya perencanaan pembangunan daerah

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bappeda dibantu oleh satu Sekretariat dan empat bidang yaitu: Bidang Statistik, Penelitian dan Pengembangan, Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya, Bidang Fisik dan Prasarana, Bidang Pengendalian Program, serta Unit Pelaksana Teknis Badan, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Tersusunnya Perencanaan Pembangunan yang terarah dan sesuai dengan Visi dan Misi Kepala Daerah merupakan tolak ukur keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi

2) Sekretaris Bappeda

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam rangka mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang dan UPT secara terpadu dan tugas pelayanan administratif lingkup Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya sekretaris berfungsi melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan, pelaksanaan pelayanan administratif kesekretariatan Badan yang meliputi administrasi umum, administrasi kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan program, melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi serta mengendalikan pelaksanaan kebijakan dan tugas-tugas bidang juga UPT pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan Kepala Badan serta memberikan saran dan pertimbangan tentang pelaksanaan urusan pemerintah dibidang Perencanaan Pembangunan Daerah, melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang kesekretariatan.

- a) monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah.

Tolak ukur yang ingin dicapai adalah terkoordinasinya penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang dan UPT secara terpadu dan tugas pelayanan administratif

lingkup Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Sekretaris Bappeda dibantu oleh tiga sub bagian yaitu: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.

3) Bidang Statistik Penelitian dan Pengembangan

Kepala Bidang Statistik, Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah lingkup Statistik, Penelitian dan Pengembangan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya Kabid Statistik, Penelitian dan Pengembangan berfungsi antara lain menyusun rencana program dan kegiatan, menyusun petunjuk teknis, melakukan pembinaan, pelaksanaan, pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan lingkup Statistik, Penelitian dan Pengembangan serta melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Statistik, Penelitian dan Pengembangan serta melaksanakan tugas lain dari Kepala Bappeda juga membantu memberikan saran dan pertimbangan lingkup Statistik, Penelitian dan Pengembangan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Bidang Statistik, Penelitian dan Pengembangan dibantu oleh dua sub bidang yaitu: Sub Bidang Data dan Statistik dan Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan.

4) Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya

Kepala Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah lingkup Ekonomi dan Sosial Budaya. Dalam melaksanakan tugas pokoknya Kabid. Ekososbud berfungsi antara lain menyusun rencana program dan kegiatan, menyusun petunjuk teknis, melakukan pembinaan, pelaksanaan, pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan lingkup Ekonomi Sosial Budaya serta melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Ekonomi Sosial Budaya serta melaksanakan tugas lain dari Kepala Bappeda juga membantu memberikan saran dan pertimbangan lingkup Ekonomi Sosial Budaya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Bidang Statistik, Penelitian dan Pengembangan dibantu oleh dua sub bidang yaitu: Sub Bidang Ekonomi dan Sub Bidang Sosial Budaya.

Tolak Ukur Keberhasilan yang harus dicapai yaitu terlaksananya monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Ekonomi Sosial dan Budaya, serta tugas lain yang menjadi wewenang Bidang Ekososbud.

5) Bidang Fisik dan Prasarana

Kepala Bidang Fisik dan Prasarana mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah lingkup Fisik dan Prasarana. Dalam melaksanakan tugas pokoknya Kabid. Fisik dan Prasarana berfungsi antara lain menyusun rencana program dan kegiatan, menyusun petunjuk teknis, melakukan pembinaan, pelaksanaan, pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan lingkup Tata ruang dan Sarana prasarana serta melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Tata Ruang serta melaksanakan tugas lain dari Kepala Bappeda juga membantu memberikan saran dan pertimbangan lingkup Tata Ruang.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Bidang Fisik dan Prasarana dibantu oleh dua sub bidang yaitu Sub Bidang Perencanaan Wilayah dan Sub Bidang Sarana dan Prasarana Kota.

Tolak Ukur Keberhasilan yang harus dicapai yaitu terlaksananya monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Perencanaan Wilayah dan Sarana Prasarana, serta tugas lain yang menjadi wewenang Bidang Fisik dan Prasarana.

6) Bidang Pengendalian Program

Kepala Bidang Pengendalian Program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah lingkup Pengendalian Program. Dalam melaksanakan tugas pokoknya Kabid. Pengendalian Program berfungsi antara lain menyusun rencana

program dan kegiatan, menyusun petunjuk teknis, melakukan pembinaan, pelaksanaan, pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan lingkup Pengendalian Program serta melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Pengendalian Program serta melaksanakan tugas lain dari Kepala Bappeda juga membantu memberikan saran dan pertimbangan lingkup Pengendalian Program.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Bidang Pengendalian Program dibantu oleh dua sub bidang yaitu: Sub Bidang Pengendalian dan Sub Bidang Monitoring dan Evaluasi.

Tolak Ukur Keberhasilan yang harus dicapai yaitu terlaksananya monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Pengendalian Program, serta tugas lain yang menjadi wewenang Bidang Pengendalian Program.

7) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga ahli dalam jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud, dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior selaku ketua kelompok, yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Unit Kerja masing-masing. Setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional yang ditunjuk oleh Walikota dan

bertanggungjawab kepada Kepala Unit kerja masing-masing. Jumlah jabatan Fungsional dibentuk berdasarkan kebutuhan, jenis dan beban kerja serta jenjang fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Karakteristik Responden

Responden yang akan dilakukan penelitian adalah pegawai negeri sipil yang berada di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang, mulai dari para kepala bidang, para kepala seksi dan staf biasa yang berjumlah 40 orang. Jumlah PNS pada masing-masing bidang seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Jumlah Responden di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang

No	BIDANG	JML PEGAWAI	JML Responden
1.	Sekretariat Bappeda	11	11
2.	Bidang Ekososbud	7	7
3.	Bidang Statistik dan Litbang	7	7
4.	Bidang Fisik dan Prasarana	8	8
5.	Bidang Pengendalian Program	7	7
	TOTAL	40	40

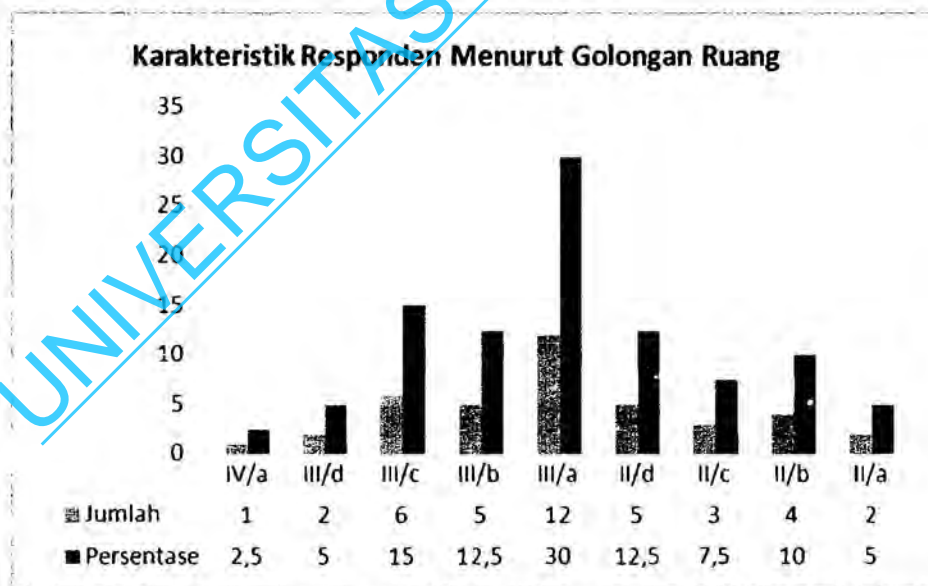
Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa 22 responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang, seperti ditampilkan pada grafik berikut ini.



Sumber: Data diolah peneliti

Gambar 4.2. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin



Gambar 4.3. Karakteristik Responden menurut Golongan Ruang

Gambar 3.3 di atas menunjukkan bahwa golongan ruang terendah responden adalah II/a sebesar 5 persen (2 orang) dan yang tertinggi adalah IV/a sebesar 2,5 persen (1 orang). Sedangkan sebagian besar responden bergolongan ruang III/a sebesar 30,00 persen (12 orang).

B. ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut masing-masing adalah motivasi (X_1) dan kemampuan (X_2) sedangkan yang dijadikan sebagai variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Data hasil penelitian yang disajikan mulai variabel terikat, kemudian dilanjutkan dengan variabel-variabel bebas lainnya.

Jumlah sumber penelitian yang dianalisis berdasarkan kuesioner yang dinyatakan valid dan reliabel sebanyak 28 butir pernyataan. Proses perhitungan skor yang telah divalidasi dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor sehingga penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penghitungan masing-masing item untuk masing-masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pernyataan. Masing-masing variabel ini memiliki skor tertinggi tiap pernyataan 5 dan terendah 1, kemudian dapat diketahui rentang nilai masing-masing item untuk kategori tiap jenjang, yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian kelas interval yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut.

1 – 1,80	Sangat rendah atau penilaian sangat tidak setuju
1,81 – 2,60	Rendah atau penilaian tidak setuju
2,61 – 3,40	Sedang atau penilaian ragu-ragu
3,41 – 4,20	Tinggi atau penilaian setuju
4,21 – 5,00	Sangat tinggi atau penilaian sangat setuju

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing-masing pertanyaan. Untuk memberi gambaran yang lebih jelas, karakteristik deskripsi data variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Variabel Motivasi (X_1)

Istilah motivasi (Motivation) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasi. Motivasi diartikan sebagai keadaan seseorang, keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan dari masing-masing orang itu. Salah satu di antara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan

tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Beranekaragamnya hubungan yang dialami individu dalam organisasi banyak menentukan motivasi dan tingkah laku pencarian atas pencapaian tujuan. Studi tentang motivasi dan perilaku merupakan suatu upaya manusia untuk mencapai jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tentang sifat manusia. Pemahaman perilaku manusia bukan saja akan dapat mengungkapkan jawaban atas pertanyaan tentang perilaku baik masa lalu maupun untuk memprediksi, mengubah bahkan mengendalikan perilaku manusia pada masa yang akan datang.

Atkinson (dalam Stoner, 1986:90) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi yaitu Kekuatan motivasi itu, menurut Atkinson adalah suatu fungsi dari tiga variabel yang dijelaskan sebagai berikut.

$$\text{Motivasi} = f(\text{motif} \times \text{pengharapan} \times \text{insentif}).$$

Istilah tersebut berarti sama dengan:

Motif menunjukkan kecenderungan yang umum dari individu untuk mendorong pemuasan kebutuhan. Ia mewakili kepentingan tentang pemenuhan kebutuhan. Indikator dimensi ini meliputi: Alasan kebutuhan ekonomis, Alasan kebutuhan keamanan, Alasan kebutuhan sosial, Alasan kebutuhan penghargaan, Alasan aktualisasi diri, Alasan kesadaran etik.

Pengharapan adalah kalkulasi subyektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan (mencapai tujuan). Indikator dimensi ini meliputi: Hubungan dengan atasan dan sesama pegawai, Promosi Jabatan, Pekerjaan yang sesuai, Disiplin Waktu kerja.

Insentif adalah kalkulasi subyektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan. Indikator dimensi ini meliputi: Peningkatan upah/gaji, Fasilitas kerja, Jaminan kesehatan, Pengembangan karier, Waktu istirahat/libur.

Jika melihat pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan melakukan pengolahan data menggunakan metode frekuensi pada program SPSS untuk variabel motivasi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Tujuan setiap orang bekerja pada umumnya didasarkan pada kebutuhan Ekonomi

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	6	15	30
Setuju	4	30	75	120
Ragu-ragu	3	1	2.5	3
Tidak Setuju	2	3	7.5	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	159
Rata-rata Item	3.98			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 4.5. diatas, dapat dilihat bahwa ada 6 responden atau sekitar 15 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan Tujuan setiap orang bekerja pada umumnya didasarkan pada kebutuhan ekonomi. Sebanyak 30 responden atau 75 persen dari total responden meyakini setuju atas pernyataan tersebut, 1 responden (2,5 persen) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden (7,5 persen) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,98 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Tujuan setiap orang bekerja pada umumnya didasarkan pada kebutuhan ekonomi.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pimpinan/atasan selalu memberikan kesempatan bagi pegawai/bawahan untuk mengembangkan kreatifitas kerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	8	20	40
Setuju	4	23	57,5	92
Ragu-ragu	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	3	7,5	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	156
Rata-rata Item	3.90			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.6. diatas, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Pimpinan/atasan selalu memberikan kesempatan bagi

pegawai/bawahan untuk mengembangkan kreatifitas kerja, ada 8 responden atau sekitar 20 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden atau 57,5 persen dari total responden meyakini setuju atas pernyataan tersebut, 6 responden (15 persen) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden (7,5 persen) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,90 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Pimpinan/atasan selalu memberikan kesempatan bagi pegawai/bawahan untuk mengembangkan kreatifitas kerja.

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pegawai yang berprestasi perlu diberikan penghargaan oleh Pemerintah

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	28	70	112
Ragu-ragu	3	11	27.5	33
Tidak Setuju	2	1	2.5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	147
Rata-rata Item	3.68			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 4.7. diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan Pegawai yang berprestasi perlu diberikan penghargaan oleh

Pemerintah. Sebanyak 28 responden atau 70 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 11 responden (27,5 persen) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,5 persen) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,68 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Pegawai yang berprestasi perlu diberikan penghargaan oleh Pemerintah.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Organisasi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	32	80	128
Ragu-ragu	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	156
Rata-rata Item	3.90			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.8. diatas, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Organisasi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki, ada 2 responden atau sekitar 05 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden atau 80 persen

dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 6 responden (15 persen) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,90 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Organisasi telah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang saya miliki.

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Dalam bekerja terdapat suasana hubungan yang baik dan saling bekerja sama serta saling membantu antara atasan dan sesama pegawai

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	9	22.5	45
Setuju	4	27	67.5	108
Ragu-ragu	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	165
Kata-rata Item	4.13			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.9. diatas, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Dalam bekerja terdapat suasana hubungan yang baik dan saling bekerja sama serta saling membantu antara atasan dan sesama pegawai, ada 9 responden atau sekitar 22,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden atau 67,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 4 responden (10 persen) menyatakan ragu-

ragu, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 4,13 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Dalam bekerja terdapat suasana hubungan yang baik dan saling bekerja sama serta saling membantu antara atasan dan sesama pegawai.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Adanya kesempatan promosi jabatan yang sama pada setiap pegawai dengan demikian pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	26	65	104
Ragu-ragu	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	1	2.5	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2.5	1
TOTAL		40	100	147
Rata-rata Item	3.68			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 4.10. diatas, dapat dilihat bahwa ada 2 responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan Adanya kesempatan promosi jabatan yang sama pada setiap pegawai dengan demikian pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. Sebanyak 26 responden atau 65 persen dari total responden meyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 10 responden (25 persen) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,5 persen) menyatakan tidak setuju

dan juga ada 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,68 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju dengan Adanya kesempatan promosi jabatan yang sama pada setiap pegawai dengan demikian pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Setiap hasil kerja pegawai perlu mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	4	10	20
Setuju	4	22	55	88
Ragu-ragu	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	4	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	146
Rata-rata Item	3.65			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.11. diatas, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Setiap hasil kerja pegawai perlu mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan, ada 4 responden atau sekitar 10 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden atau 55 persen dari total responden meyakini setuju atas pernyataan tersebut, 10 responden (25 persen) menyatakan ragu-ragu, 4 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item

jawaban sebesar 3,65 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Setiap hasil kerja pegawai perlu mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Adanya upaya pimpinan untuk memberikan kesempatan pengembangan karier

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	11	27,5	55
Setuju	4	27	67,5	108
Ragu-ragu	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	168
Rata-rata Item	4.20			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.12. diatas, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan, Adanya upaya pimpinan untuk memberikan kesempatan pengembangan karier, ada 11 responden atau sekitar 27,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden atau 67,5 persen dari total responden meyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 1 responden (2,5 persen) menyatakan ragu-ragu, 1 responden juga menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 4,20 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa sudah Ada upaya pimpinan untuk memberikan kesempatan pengembangan karier.

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Dengan adanya Fasilitas yang disediakan akan sangat membantu dan menunjang dalam melaksanakan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	9	22.5	45
Setuju	4	29	72.5	116
Ragu-ragu	3	1	2.5	3
Tidak Setuju	2	1	2.5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	166
Rata-rata Item	4.15			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.13. diatas, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan: Dengan adanya Fasilitas yang disediakan akan sangat membantu dan menunjang dalam melaksanakan pekerjaan, ada 9 responden atau sekitar 22,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 responden atau 72,5 persen dari total responden meyakini setuju atas pernyataan tersebut, 1 responden (2,5 persen) menyatakan ragu-ragu, 1 responden juga menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 4,15 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Dengan adanya Fasilitas yang disediakan akan sangat membantu dan menunjang dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Adanya pemberian tunjangan kesejahteraan yang diberikan secara berkala kepada pegawai

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	6	15	30
Setuju	4	29	72.5	116
Ragu-ragu	3	5	12.5	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	161
Rata-rata Item	4,03			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.14 di atas, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan, Adanya pemberian tunjangan kesejahteraan yang diberikan secara berkala kepada pegawai, ada 6 responden atau sekitar 15 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 responden atau 72,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 5 responden (12,5 persen) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden juga menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 4,03 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa dengan Adanya pemberian tunjangan kesejahteraan yang diberikan secara berkala kepada pegawai.

b. Variabel Kemampuan (X_2)

Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith dan Davis dalam Mangkunegara (2000:67) merumuskan: *Ability = Knowledge + Skill*. Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengejakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja (prestasi) yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

As'ad (2000:156) mendefinisikan kemampuan (ability) sebagai "karakteristik individual seperti intelegensi, keterampilan tangan (manual skill), traits, yang kesemuanya merupakan kekuatan potensial yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, dan sifatnya relatif stabil".

Indrawijaya (2000:76) menjelaskan bahwa apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan

tersebut dengan baik dan mencapai kinerja yang memuaskan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, bila memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, mampu menangani untuk memecahkan segala persoalan-persoalan yang mendesak.

Jika melihat pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan melakukan pengolahan data menggunakan metode frekuensi pada program SPSS untuk variabel motivasi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Setiap pegawai harus mampu berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas di berbagai dimensi pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	7	17,5	35
Setuju	4	24	60	96
Ragu-ragu	3	9	22,5	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	158
Rata-rata Item	3,95			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.15, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Setiap pegawai harus mampu berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas di berbagai dimensi pekerjaan, ada 7 responden atau sekitar 17,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat

setuju, sebanyak 24 responden atau 60 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 9 responden (22,5 persen) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,95 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa setiap pegawai harus mampu berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas di berbagai dimensi pekerjaan.

Tabel 4.16. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Latar belakang pendidikan pegawai sudah sesuai dengan bidang-bidang pekerjaan yang digeluti sekarang ini

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	3	7,5	15
Setuju	4	25	62,5	100
Ragu-ragu	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	149
Rata-rata Item	3,73			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.16, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Latar belakang pendidikan pegawai sudah sesuai dengan bidang-bidang pekerjaan yang digeluti sekarang ini, terdapat 3 responden atau sekitar 7,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden atau sekitar 62,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 10 responden (25,5 persen) menyatakan ragu-ragu, ada 2

responden (2,5 persen) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,73 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden sebagian besar setuju bahwa Latar belakang pendidikan pegawai sudah sesuai dengan bidang-bidang pekerjaan yang digeluti sekarang ini.

Tabel 4.17. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pegawai harus dapat menganalisa semua permasalahan yang ada di dalam pekerjaan dengan cepat dan tepat

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	3	7,5	15
Setuju	4	27	67,5	108
Ragu-ragu	3	9	22,5	27
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	152
Rata-rata Item	3,80			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.17, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Pegawai harus dapat menganalisa semua permasalahan yang ada di dalam pekerjaan dengan cepat dan tepat, ada 3 responden atau sekitar 7,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden atau 67,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 9 responden (22,5 persen) menyatakan ragu-ragu, ada 1 responden (2,5 persen) menyatakan

tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,80 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Pegawai harus dapat menganalisa semua permasalahan yang ada di dalam pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pegawai harus sering mengikuti pelatihan, penataran yang sesuai dengan tugas-tugasnya

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	4	10	20
Setuju	4	28	70	112
Ragu-ragu	3	7	17,5	21
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	155
Rata-rata Item	3,88			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.18, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Pegawai harus sering mengikuti pelatihan, penataran yang sesuai dengan tugas-tugasnya, ada 4 responden atau sekitar 10 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden atau 70 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 7 responden (17,5 persen) menyatakan ragu-ragu, ada 1 responden (2,5 persen) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,88 termasuk kategori penilaian tinggi

yang menunjukkan responden setuju bahwa Pegawai harus sering mengikuti pelatihan, penataran yang sesuai dengan tugas-tugasnya.

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Setiap Program kerja harus direncanakan dengan matang dan secara nyata dicantumkan dalam rencana kerja atau program kerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	4	10	20
Setuju	4	31	77,5	124
Ragu-ragu	3	3	7,5	9
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	157
Rata-rata Item	3,93			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.19, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan, Setiap Program kerja harus direncanakan dengan matang dan secara nyata dicantumkan dalam rencana kerja atau program kerja, ada 4 responden atau sekitar 10 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden atau 77.5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 3 responden (7,5 persen) menyatakan ragu-ragu, ada 2 responden (5 persen) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,93 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Setiap Program kerja harus

direncanakan dengan matang dan secara nyata dicantumkan dalam rencana kerja atau program kerja.

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pegawai harus trampil dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan/atasan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	31	77,5	124
Ragu-ragu	3	7	17,5	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	155
Rata-rata Item	3,88			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.20, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan Pegawai harus trampil dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan/atasan, ada 2 responden atau sekitar 05 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden atau 77,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 7 responden (17,5 persen) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,88 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Pegawai harus trampil dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan/atasan.

Tabel 4.21. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Dalam mengerjakan tugas/pekerjaannya pegawai harus berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	37	92,5	148
Ragu-ragu	3	2	5	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	159
Rata-rata Item	3,98			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.21, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Dalam mengerjakan tugas/pekerjaannya pegawai harus berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu, ada 1 responden atau sekitar 2,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden atau 92,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 2 responden (5 persen) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,98 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa dalam mengerjakan tugas/pekerjaannya pegawai harus berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu.

Tabel 4.22. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pekerjaan yang digeluti saat ini harus sesuai dengan minat/ perhatian

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	33	82,5	132
Ragu-ragu	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	155
Rata-rata Item	3,88			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.22, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Pekerjaan yang digeluti saat ini harus sesuai dengan minat/ perhatian, ada 1 responden atau sekitar 2,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 responden atau 82,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 6 responden (15 persen) menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,88 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa pekerjaan yang digeluti saat ini harus sesuai dengan minat/perhatian.

Tabel 4.23. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Perlunya ketelitian dari seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	4	10	20
Setuju	4	31	77,5	124
Ragu-ragu	3	2	5	6
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	2,5	1
TOTAL		40	100	155
Rata-rata Item	3,88			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.23, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Perlunya ketelitian dari seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, ada 4 responden atau sekitar 10 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden atau 77,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 2 responden (05 persen) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (05 persen) yang menyatakan tidak setuju dan 1 (2,5 persen) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,88 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Perlunya ketelitian dari seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

c. Variabel Kinerja (Y)

Dewasa ini dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi menuntut adanya sumber daya manusia yang handal dan berkinerja tinggi, hal ini disebabkan karena bagaimanapun juga efektifitas dari pencapaian tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian hasil kerja dan untuk kerja/penampilan kerja.

Istilah kinerja menurut Anwar (2001:67) berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Selanjutnya Mahsun (2006: 25) mendefenisikan bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi.

Untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara obyektif dan akurat maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran

tersebut berarti memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Adapun dimensi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:27) terdiri dari yaitu:

1) Produktifitas

Pengertian produktifitas sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono adalah: Sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber daya (jumlah tenaga kerja, modal, tanah energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Dengan demikian untuk mengukur kinerja suatu organisasi pemerintah adalah dengan melihat pada produktivitas serta kualitas dari pada hasil kerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, melalui tugas-tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya. Dengan melihat pada produktifitas kerja serta kualitas dari pekerjaan tersebut, maka kita dapat mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi.

Indikator dari sub variable produktifitas adalah sebagai berikut: Kualitas hasil kerja dan Kuantitas hasil kerja.

2) Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari kelompok (organisasi) adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang

direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan, dalam upaya mencapai tujuan, bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

Indikator dari sub variable efektifitas dan efisiensi yaitu: Hasil kerja yang memuaskan dan Tingkat ketercapaian visi organisasi

3) Otoritas dan Tanggung Jawab (Responsibility)

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah disebar dan disusun ke dalam suatu bagan organisasi sehingga masing-masing peserta organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam kerangka mencapai tujuannya.

Indikator dari sub variable Responsibilitas yaitu: Kesesuaian antara tanggung jawab dengan wewenang yang diberikan dan Memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4) Disiplin

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai terhadap ketentuan tata tertib dan hukum yang berlaku. Disiplin pegawai telah diatur dalam PP nomor 30 tahun 1980, yang diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam hal seorang pegawai melanggar peraturan

yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai yang bersangkutan harus sanggup menerima hukum yang telah diatur.

Indikator dari sub variable Disiplin yaitu: Ketaatan terhadap aturan kepegawaian yang berlaku dan Kesiediaan menerima sanksi apabila melanggar aturan.

5) Inisiatif

Seperti disinggung di atas bahwa disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan namun disiplin saja tanpa disertai sikap inisiatif para peserta organisasi, menyebabkan organisasi kekurangan energi dalam mencapai tujuan. Inisiatif seorang atasan atau bawahan berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Bila atasan selalu menjegal setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

Indikator dari sub variable Inisiatif yaitu: Memiliki kreatifitas untuk menuangkan ide/gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan Penyelesaian masalah.

Jika melihat pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan melakukan pengolahan data menggunakan metode frekuensi pada program SPSS untuk variabel motivasi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.24. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Kuantitas hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang direncanakan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	11	27.5	55
Setuju	4	26	65	104
Ragu-ragu	3	1	2.5	3
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	166
Rata-rata Item	4.15			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.24, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Kuantitas hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang direncanakan, ada 11 responden atau sekitar 27,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden atau 65 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 1 responden (2,5 persen) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (05 persen) yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item

menunjukkan responden setuju bahwa Kuantitas hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang direncanakan.

Tabel 4.25. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Kualitas hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang direncanakan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	11	27,5	55
Setuju	4	26	65	104
Ragu-ragu	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	166
Rata-rata Item	4,15			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.25, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Kualitas hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang direncanakan, ada 11 responden atau sekitar 27,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden atau 65 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 1 responden (2,5 persen) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (05. persen) yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 4,15 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Kualitas hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang direncanakan.

Tabel 4.26. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Target hasil kerja yang dicapai dengan anggaran keuangan yang dialokasikan harus sesuai

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	7	17,5	35
Setuju	4	27	67,5	108
Ragu-ragu	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	159
Rata-rata Item	3,98			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.26, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Target hasil kerja yang dicapai dengan anggaran keuangan yang dialokasikan harus sesuai, ada 7 responden atau sekitar 17,5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden atau 67,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 4 responden (10 persen) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (05 persen) yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,98 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Target hasil kerja yang dicapai dengan anggaran keuangan yang dialokasikan harus sesuai.

Tabel 4.27. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Visi, Misi dan tujuan organisasi yang ditetapkan dilingkungan Bappeda sekarang ini sudah tercapai

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	16	40	80
Setuju	4	21	52.5	84
Ragu-ragu	3	3	7.5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	173
Rata-rata Item	4.33			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.27, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Visi, Misi dan tujuan organisasi yang ditetapkan dilingkungan Bappeda sekarang ini sudah tercapai, ada 16 responden atau sekitar 40 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau 52,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 3 responden (7,5 persen) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 4,33 termasuk kategori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan responden sangat setuju bahwa Visi, Misi dan tujuan organisasi yang ditetapkan dilingkungan Bappeda sekarang ini sudah tercapai.

Tabel 4.28. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Setiap Pegawai harus selalu membuat laporan berkala kepada pimpinan/atasan tentang hasil kerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	4	10	20
Setuju	4	18	45	72
Ragu-ragu	3	15	37.5	45
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	2.5	1
TOTAL		40	100	142
Rata-rata Item	3.55			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.28, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Setiap Pegawai harus selalu membuat laporan berkala kepada pimpinan/atasan tentang hasil kerja, ada 4 responden atau sekitar 10 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden atau 45 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 15 responden (37,5 persen) menyatakan ragu-ragu, dan ada 2 responden (5 persen) yang menyatakan tidak setuju serta 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,55 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa setiap Pegawai harus selalu membuat laporan berkala kepada pimpinan/atasan tentang hasil kerja.

Tabel 4.29. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pegawai haruslah memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	8	20	40
Setuju	4	29	72.5	116
Ragu-ragu	3	2	5	6
Tidak Setuju	2	1	2.5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	164
Rata-rata Item	4.10			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.29, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Pegawai haruslah memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, ada 8 responden atau sekitar 20 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 responden atau 72,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 2 responden (5 persen) menyatakan ragu-ragu, dan ada 1 responden (2,5 persen) yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 4,10 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Pegawai haruslah memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.30. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Setiap pegawai harus menghormati dan mentaati setiap peraturan yang berlaku

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	25	62,5	100
Ragu-ragu	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	3	7,5	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	146
Rata-rata Item	3.65			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.30, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Setiap pegawai harus menghormati dan mentaati setiap peraturan yang berlaku, ada 2 responden atau sekitar 5 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden atau 62,5 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 10 responden (25 persen) menyatakan ragu-ragu, dan ada 3 responden (7,5 persen) yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,65 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Setiap pegawai harus menghormati dan mentaati setiap peraturan yang berlaku.

Tabel 4.31. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Setiap pegawai harus bersedia menerima sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan kedisiplinan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	6	15	30
Setuju	4	30	75	120
Ragu-ragu	3	3	7,5	9
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		40	100	161
Rata-rata Item	4.03			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.31, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Setiap pegawai harus bersedia menerima sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan kedisiplinan, ada 6 responden atau sekitar 15 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden atau 75 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 3 responden (7,5 persen) menyatakan ragu-ragu, dan ada 1 responden (2,5 persen) yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 4,03 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan responden setuju bahwa Setiap pegawai harus bersedia menerima sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan kedisiplinan.

Tabel 4.32. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Setiap pegawai harus dapat mengeluarkan ide/pendapat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat setuju	5	6	15	30
Setuju	4	14	35	56
Ragu-ragu	3	13	32,5	39
Tidak Setuju	2	5	12,5	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	5	2
TOTAL		40	100	137
Rata-rata Item	3,43			

Sumber: Data Primer (Diolah, 2012)

Pada Tabel 4.32, dapat dilihat tanggapan responden atas pernyataan; Setiap pegawai harus dapat mengeluarkan ide/pendapat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, ada 6 responden atau sekitar 15 persen dari total responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau 35 persen dari total responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, 13 responden (32,5 persen) menyatakan ragu-ragu, dan ada 5 responden (12,5 persen) yang menyatakan tidak setuju serta ada 2 orang responden (5 persen) yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item jawaban sebesar 3,43 termasuk kategori penilaian sedang yang menunjukkan responden ragu-ragu bahwa Setiap pegawai harus dapat mengeluarkan ide/pendapat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dan validitas terhadap data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Untuk memperoleh hasil perhitungan yang akurat, proses penghitungan menggunakan komputer, hasilnya sebagai berikut :

1) Uji Reliabilitas

Melalui perhitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

Tabel 4.33 Koefisien Reliabilitas

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1.	Motivasi (X_1)	0.769
2.	Kemampuan (X_2)	0.776
3.	Kinerja (Y)	0.779

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Koefisien Reliabilitas (Alpha) yang tertera pada Tabel 4.33, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik. Dimana menurut Gay dalam Irawan (2009 : 9.32) suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* sekitar 0.60 sampai 0,90.

2) Uji Validitas

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi “*product momen*” diperoleh koefisien korelasi butir (*r*-hitung) untuk 10 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 40 orang ($n = 40$ orang), dengan $\alpha = 0.05$ didapat *r* tabel 0.2638, artinya bila *r* hitung $<$ *r* tabel, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila *r* hitung $>$ *r* tabel, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa *r* hitung yang diperoleh lebih besar dari *r* tabel, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut :

a) Variabel Motivasi (X_1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.34. berikut:

Tabel 4.34 Rekapitulasi Nilai *r* Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi (X_1)

Nomor Kuesioner	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Keterangan
1	0,638	0,2638	Valid
2	0,505	0,2638	Valid
3	0,650	0,2638	Valid
4	0,368	0,2638	Valid
5	0,707	0,2638	Valid
6	0,545	0,2638	Valid
7	0,481	0,2638	Valid
8	0,727	0,2638	Valid

Lanjutan Tabel 4.34 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi (X_1)

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
9	0,720	0,2638	Valid
10	0,461	0,2638	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.34, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel motivasi (X_1) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir pertanyaan/pernyataan dikatakan valid.

b) Variabel Kemampuan (X_2)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.35.

Tabel 4.35. Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan (X_2)

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,616	0,2638	Valid
2	0,662	0,2638	Valid
3	0,732	0,2638	Valid
4	0,724	0,2638	Valid
5	0,704	0,2638	Valid
6	0,326	0,2638	Valid
7	0,652	0,2638	Valid
8	0,272	0,2638	Valid
9	0,678	0,2638	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.35, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kemampuan (X_2) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 9 butir pertanyaan dinyatakan valid.

c) Variabel Kinerja (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.36.

Tabel 4.36. Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja (Y)

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,682	0,2638	Valid
2	0,682	0,2638	Valid
3	0,494	0,2638	Valid
4	0,540	0,2638	Valid
5	0,712	0,2638	Valid
6	0,663	0,2638	Valid
7	0,442	0,2638	Valid
8	0,668	0,2638	Valid
9	0,616	0,2638	Valid

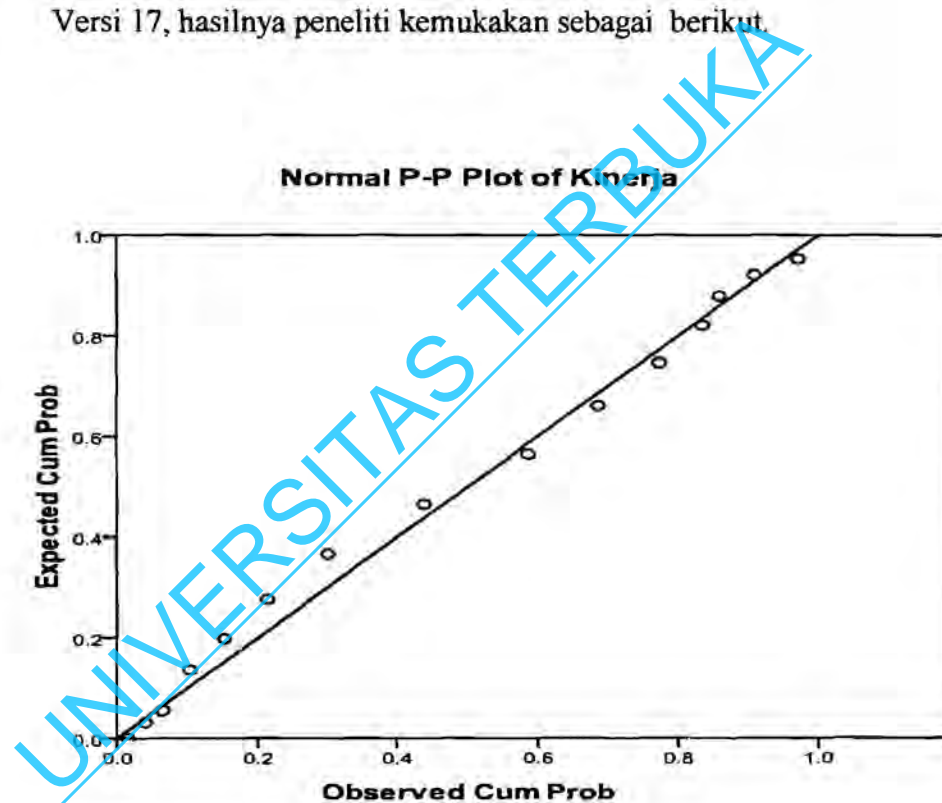
Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.36, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 9 butir pertanyaan dikatakan valid.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Persyaratan Normalitas Data

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik *Normal Probability Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program SPSS Versi 17, hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut.



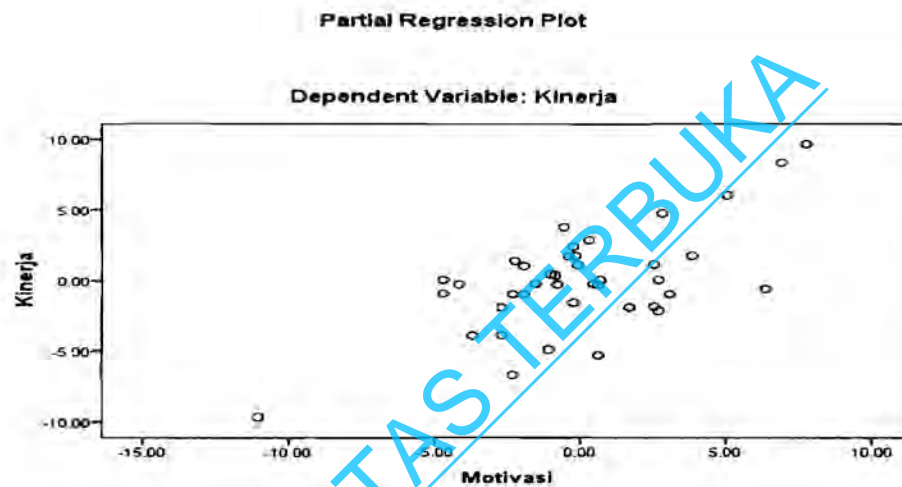
Sumber : Data diolah peneliti

Gambar 4.4. Normalitas Data

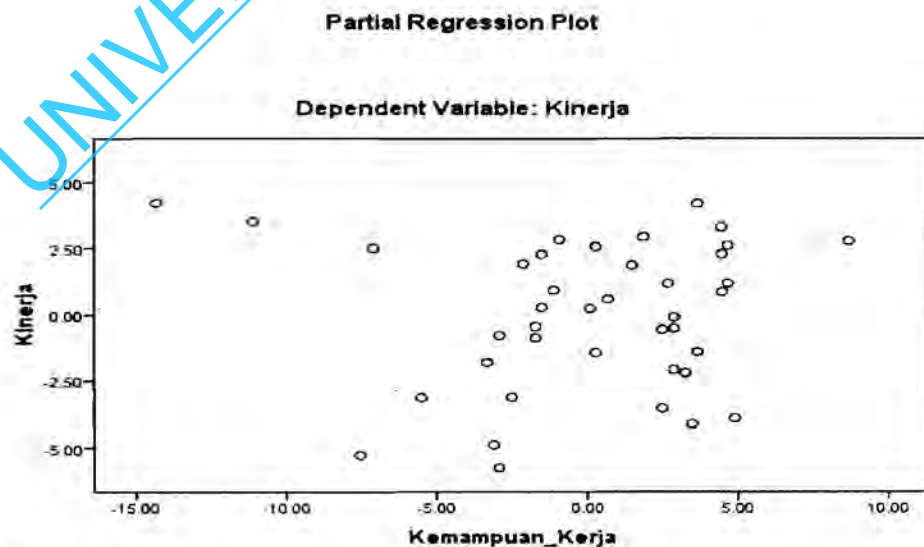
Gambar *Normal Probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *Expected Cumulative Probability* dengan *Observed Cumulative Probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat random untuk setiap nilai variabel X. Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat *Partial Regression Plot* Diagram antara *predicted value* dengan residual, hasilnya dapat dikemukakan sebagai berikut.



Gambar 4.5. Partial Regression Plot Kinerja dengan Motivasi



Sumber: Data diolah peneliti

Gambar 4.6. Partial Regression Plot Kinerja dengan Kemampuan Kerja

Gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpencah disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut.

- a. Pengujian Hipotesis Pertama
- b. Pengujian Hipotesis Kedua
- c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Adapun uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut.

- a. Uji Hipotesis Pertama

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang nilai $R = 0,631$, artinya pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai sebesar 63,1 persen cukup kuat.

Tabel 4.37. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.382	3.12131	1.901

Sumber : Data Diolah Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,398. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa variabel motivasi

mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 39,8 persen, sisanya 61,2 persen adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini .

Uji t untuk b_1 dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu:

$H_0: \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

$H_1: \beta \neq 0$: terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.38 t_{hitung} Variabel Motivasi (X₁)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.345	5.409		2.191	.131
Motivasi	.688	.137	.631	5.014	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 8.345 + 0,688X_1$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1

(satu) satuan motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,688 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.014 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 37 pada α (0.05) sebesar 1.68709. Dengan demikian t_{hitung} (5.014) > t_{tabel} (1.68709), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Pengujian uji t adalah pemahaman tentang hubungan kondisional secara parsial variabel motivasi terhadap Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Substansinya, bila motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas/ kerja tinggi maka Kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kondisional antara motivasi dengan kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dalam melaksanakan kebijakan dalam mengadopsi aturan-aturan baru sesuai dengan tupoksi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Dalam konteks ini, Kinerja yang didasarkan pada penelitian yang obyektif terhadap motivasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk pendekatan untuk memacu

kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Uji F untuk b_1 :

Tabel 4.39. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	244.882	1	244.882	25.135	.000 ^a
Residual	370.218	38	9.743		
Total	615.100	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel anova diatas diperoleh nilai F sebesar 25.135. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

b. Uji Hipotesis Kedua

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang $R = 0,474$ yang artinya pengaruh kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 47,4 persen.

Tabel 4.40. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.474 ^a	.225	.204	3.54225	1.832

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi (r-square) sebesar 0,225. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa variabel kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 22,5 persen, sisanya 77,5 persen adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t untuk b_1 dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu:

Ho: $\beta = 0$: tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang

H1: $\beta \neq 0$: terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H₁ diterima.

Tabel 4.41. t hitung Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.266	6.376		2.238	.031
Kemampuan	.605	.182	.474	3.320	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 14.266 + 0.605X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 (satu) satuan kemampuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,605 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.320 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 37 pada α (0,05) sebesar 1.68709. Dengan demikian $t_{hitung} (3.320) > t_{tabel} (1.65657)$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Hakikat pengukuran uji t adalah pemahaman tentang hubungan kondisional secara parsial variabel Kemampuan terhadap Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Substansinya, bila kemampuan yang ditunjukkan oleh pimpinan dan pegawai baik maka akan membuat sinergitas kinerja institusi/kelembagaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kondisional antara Kemampuan dengan Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dalam melaksanakan pekerjaan serta peningkatan sumber daya manusia yang memandang betapa pentingnya peranan Kemampuan dalam organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Dalam

konteks ini, Kinerja yang didasarkan pada penelitian yang obyektif terhadap Kemampuan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk pendekatan untuk memacu Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Uji F untuk b_2 :

Tabel 4.42. ANOVA

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	138.293	1	138.293	11.021	.002a
Residual	476.807	38	12.548		
Total	615.100	39			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel anova diatas diperoleh nilai F sebesar 11.021 dengan signifikan 0,002^a. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

c. Uji F Regresi Berganda

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang nilai $R = 0,634$ yang artinya pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 63,4 persen.

Tabel 4.43 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.402	.370	3.15227	1.931

a Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi (r-square) sebesar 0,402. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 40,2 persen, sisanya 59,8 persen adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu budaya kerja, pelatihan disiplin, kepemimpinan, kepuasan kerja dan insentif.

Ho: $\beta = 0$: tidak terdapat pengaruh Motivasi dan Kemampuan secara bersama-sama terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

H1: $\beta \neq 0$: terdapat pengaruh Motivasi dan Kemampuan secara bersama-sama terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H₁ diterima.

Tabel 4.44. F Hitung Variabel Motivasi (X_1) dan Kemampuan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	247.437	2	123.719	12.451	.000 ^a
Residual	367.663	37	9.937		
Total	615.100	39			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 17 diperoleh nilai F_{hitung} (12.451) seperti terlihat pada tabel 4.44. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 37 pada α (0,05) sebesar 3.2519.

Dengan demikian F_{hitung} (12.451) > F_{tabel} (3.2519), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang.

Hakikat pengukuran uji F adalah pemahaman tentang hubungan kondisional variabel Motivasi dan Kemampuan secara simultan/ bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Dalam konteks ini, bila motivasi yang ditunjukkan pimpinan serta pegawai baik serta didukung oleh kemampuan pegawai yang tinggi baik akan

membuat kinerja institusi/ kelembagaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kondisional antara motivasi dan kemampuan dengan kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang meningkat dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dalam melaksanakan kebijakan sumber daya manusia yang memandang betapa pentingnya peranan motivasi dan kemampuan dalam organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Dalam konteks ini, kinerja yang didasarkan pada penelitian yang obyektif terhadap motivasi dan kemampuan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk pendekatan untuk memacu kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Sementara itu, peningkatan motivasi dan kemampuan yang dilaksanakan dalam rangka mengarahkan perilaku organisasi para pegawai dapat diartikan sebagai salah satu bentuk pendekatan manajerial untuk mengefektifkan dan mengefisienkan pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan pada masing-masing unit kerja.

Persamaan Regresi:

Tabel 4.45. Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.987	6.084		1.148	.258
Motivasi	.623	.188	.572	3.314	.002
Kemampuan	.112	.220	.087	.507	.615

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel koefisien tersebut di atas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,987 + 0,623X_1 + 0,112X_2$$

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung adalah merupakan besarnya nilai t hitung, dari masing-masing variabel bebas, dimana variabel motivasi (X_1) dan kemampuan (X_2) nilainya adalah positif, artinya variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dan searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya.

Nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya motivasi (X_1), kemampuan (X_2) dan kinerja (Y) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Intersep: 6,987 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi (X_1) dan kemampuan (X_2) maka kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang adalah 6,987 satuan.
- 2) Untuk motivasi (X_1): 0,623 artinya apabila variabel motivasi meningkat 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,623 satuan.
- 3) Untuk kemampuan (X_2): 0,112 artinya apabila variabel kemampuan meningkat 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,112 satuan.

Jika dilakukan pengujian antara masing-masing dimensi atau sub variabel yang ada pada variabel motivasi dan kemampuan kerja terhadap variabel kinerja maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

- a. Pengaruh Dimensi Variabel Motivasi yaitu Motif, Pengharapan dan insentif terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.299	5.482		1.696	.098
Motif	1.252	.413	.468	3.030	.005
Pengharapan	.534	.526	.162	1.014	.317
Insentif	.334	.327	.150	1.020	.315

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil penghitungan SPSS diatas, diketahui bahwa dari ketiga sub variabel yaitu Motif, Pengharapan dan Insentif, diketahui bahwa yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja adalah sub dimensi Motif yaitu: 1,252 diikuti dengan sub variabel pengharapan sebesar 0,534 dan sub variabel insentif sebesar 0,334

- b. Pengaruh Dimensi Variabel Kemampuan Kerja yaitu Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja

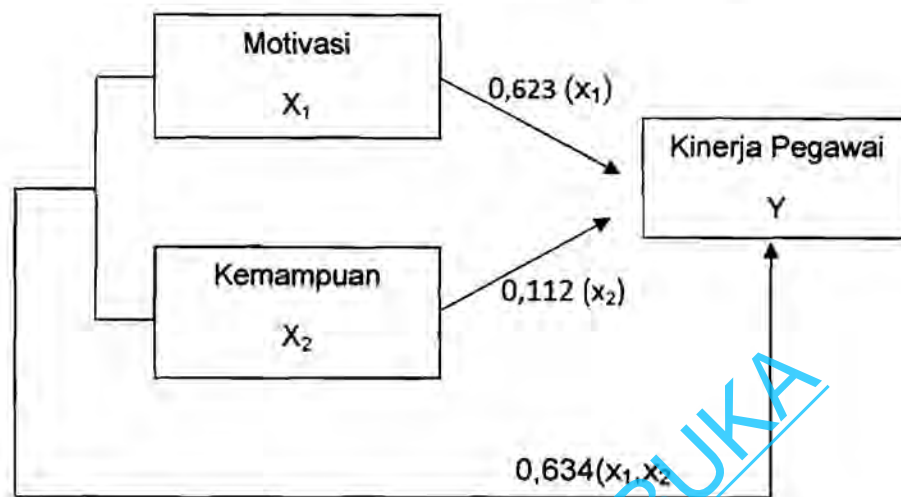
		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
Model		B	Std. Error				
1	(Constant)	13.619	7.116			1.914	.063
	Pengetahuan	.532	.382	.253		1.393	.172
	Keterampilan	.695	.455	.277		1.526	.136

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil perhitungan diatas diketahui bahwa sub variabel Keterampilan paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai yang sebesar 0,695 sedangkan sub variabel Pengetahuan sebesar 0,532.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000: 67) yang merumuskan bahwa: Human Performance = Ability + Motivation Motivation = Attitude + Situation Ability = Knowledge + Skill.

Berdasarkan hasil analisa diatas, sesuai dengan konseptual yang dikemukakan sebelumnya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengurus organisasi dan tata kerja lembaga pemerintahan yang baik dengan sikap profesionalisme dan responsivitas aparatur terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat, diantaranya motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai serta kemampuan kerjanya yang merupakan bagian dari kepentingan sumber daya manusia. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari perlu diubah cara bekerjasama dari bagaimana melihat atau meninjau

kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kinerja harus pula dievaluasi secara periodik.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang
2. Bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang
3. Bahwa motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang,
4. Pada variabel Motivasi, Sub variabel motif mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang yaitu sebesar 1,252
5. Pada variabel Kemampuan Kerja, Sub variabel keterampilan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang yang sebesar 0,695.

Kondisi di atas tentunya sesuai dengan pemikiran dan pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis yang merumuskan bahwa: Kinerja atau *performance* = Motivasi + Kemampuan Kerja. Arti kata, bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja di samping faktor-faktor lainnya seperti disiplin, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

5.1. Saran

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS maka variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi sehingga manajemen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang agar lebih meningkatkan motivasi pegawai.
2. Agar kiranya manajemen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang untuk lebih memfokuskan perhatian pada dimensi motif seorang pegawai, terutama yang berkaitan dengan masalah yang berkaitan dengan kebutuhan ekonomi, karena dari hasil penelitian ini dimensi motif paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Manajemen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang juga disarankan untuk memberi perhatian pada masalah keterampilan pegawai apalagi pada saat ini banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dikarenakan setiap hari selalu ada pekerjaan yang baru, serta pekerjaan-pekerjaan yang butuh ketelitian ekstra. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian ini, dimana dimensi keterampilan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam I. Indra Wijaya. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Dwiyanto, Agus. (2002). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada.
- Alderfer, Clayton P. (2007). *Existence, Relatedness and Growth; Human Need in Organizational Setting*,
http://www.vluebasedmanagement.net/methods_alderfer_erg_theory.html
- As'ad. (2000). *Psikologi Industri*. Edisi ke 4. Yogyakarta: Liberty.
- Basuki, Sulisty. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wacana Widya Sastra.
- Buchari, Zainun. (1981). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Gibson, James L Jhon M Ivancevich & James H Donely. (1996). *Organisasi Prilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Jilid I edisi ke Delapan. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. (1999) *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (1997). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Handoko, T. Hani. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth, H Blanchard. (1986). *Manajemen Perilaku Organisasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Uma, Husein. (2001). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irawan, Prasetya (2009). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Istijanto. (2005). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kartini, Kartono. (1985). Sosiologi Perusahaan dan Industri. Jakarta: CV. Rajawali.
- _____. (2004). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tambunan, Leonard. (2008). Tesis Universitas Semarang." Pengaruh Faktor Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. (Persero) Angkasa Pura II Palembang.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Miftah, Toha. (1988). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: CV. Rajawali.
- M. Manulang. (1981). Manajemen Personalia. Jakarta: Chalia Indonesia.
- Mangunhardjana, A.M. (1986). Mengembangkan Kreativitas. Yogyakarta: Kansius.
- Ndraha, Taliziduhu. (1999). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sariyathi, Ni Ketut. (2007). Prestasi Kerja Karyawan, 12(1), 59-68.
- Notoatmojo, Sukidjo. (1992). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Panitian Istilah Manajemen. (1981). Kamus Istilah Manajemen. Jakarta: Balai Askara.
- Pareek, Udai. (1984). Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Binaan.
- Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Prabu. A.A. Anwar. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Rao, TV. (1996). Penilaian Prestasi Kerja : Teori dan Praktek. Seri Manajemen. Terjemahan L. Mulyana. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Riduwan. (2004). Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.

- _____ (2005). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. -Timothy A. Judge (2008). "Perilaku Organisasi. Jakarta: ". Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. (2002). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- R.M. Farid Saleh. (2009). "Pengaruh kemampuan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dispenda Kota Palembang. Tesis Universitas Sriwijaya Palembang
- Sarundajang, S.H. (1999). Arus balik Kekuasaan Pusat Ke Daerah. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2001). Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis. Jilid Dua. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (Editor). (1995). Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- Soeprihanto, John. (1997). Manajemen Modal Kerja. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P. (1992). Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Cetakan ke 4. Jakarta: Rineka Cipta.
- Steers, RM. (1985). Efektifitas Organisasi. Cetakan ke 2. Terjemahan Magdalena Jamin. Seri Manajemen No 47. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, James A.F. (1986). Manajemen Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- _____. Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R. (1996). Manajemen Jilid II. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. (2001). Statistik Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistyo, Basuki. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Suriasumantri, JS. (1998). *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan,
- Sutisnawidjaja, Tjahjo. (2000). *Teori Okulasi Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pemerintah Daerah*. Bandung: Lemlit Unpas Press.
- Swasto, Bambang. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Univ. Brawijaya.
- Umar, Husein. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahid, Djoerban. (1986). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Wibisono. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. J. (2007). *Motivasi, Permotivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainun, Buchori. (1981). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

JURNAL

- Aminullah, Erman. (1997). Analisis Kebijakan (Pendekatan, Metode, dan Teknik Analisis). *Warta Pengelolaan LITBANG Pengembangan IPTEK*, Vol.8, No.20.
- _____. (2005). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widyapraja*. Vol. XXXI Nomor : 1, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Widyapraja, Bandung.
- Levin Michael A., Hansen Jared M., and Laverie Debra A. (2012). Toward Understanding New Sales Employees' Participation in Marketing-Related Technology: Motivation, Voluntariness, and Past Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. XXXII, no. 3, pp. 379–39

Park Sung Min and Word Jessica. (2012). Driven to Service: Intrinsic and Extrinsic Motivation for Public and Nonprofit Managers. *Journal of Public Personnel Management*. Volume 41 No. 4, page 707

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

[DataSet2] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Dat
a Reabilitas Motivasi.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

UNIVERSITAS TERBUKA

```

SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Reabilitas '+
  'Kemampuan Kerja.sav'
  /COMPRESSED.
RELIABILITY
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

[DataSet5] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Dat
a Reabilitas Kemampuan Kerja.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

UNIVERSITAS TERBUKA

```

SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Reabilitas '+
    'Kinerja.sav'
/COMPRESSED.
SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Reabilitas '+
    'Kinerja.sav'
/COMPRESSED.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

[DataSet7] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Dat
a Reabilitas Kinerja.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	9

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet7.

```

```

SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Validitas '+
'Motivasi.sav'
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 JUMLAH
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet2] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Dat
a Validitas Motivasi.sav

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.313*	.397*	-.008	.661**	.437**
	Sig. (2-tailed)		.049	.011	.959	.000	.005
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.313*	1	.163	.186	.253	-.056
	Sig. (2-tailed)	.049		.316	.249	.115	.730
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.397*	.163	1	.188	.574**	.386*
	Sig. (2-tailed)	.011	.316		.246	.000	.014
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	-.008	.186	.188	1	.155	.056
	Sig. (2-tailed)	.959	.249	.246		.341	.733
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.661**	.253	.574**	.155	1	.351*
	Sig. (2-tailed)	.000	.115	.000	.341		.026
	N	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.437**	-.056	.386*	.056	.351*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.730	.014	.733	.026	
	N	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	-.016	.181	.088	.116	.099	.282
	Sig. (2-tailed)	.922	.262	.588	.477	.542	.077
	N	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.436**	.302	.530**	.268	.449**	.093
	Sig. (2-tailed)	.005	.058	.000	.095	.004	.570
	N	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.327*	.251	.501**	.361*	.412**	.239
	Sig. (2-tailed)	.040	.118	.001	.022	.008	.137
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		P7	P8	P9	P10	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	-.016	.436**	.327*	.071	.638**
	Sig. (2-tailed)	.922	.005	.040	.663	.000
	N	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.181	.302	.251	.125	.505**
	Sig. (2-tailed)	.262	.058	.118	.441	.001
	N	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.088	.530**	.501**	.122	.650**
	Sig. (2-tailed)	.588	.000	.001	.454	.000
	N	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.116	.268	.361*	.120	.368*
	Sig. (2-tailed)	.477	.095	.022	.459	.019
	N	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.099	.449**	.412**	.247	.707**
	Sig. (2-tailed)	.542	.004	.008	.125	.000
	N	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.282	.093	.239	.286	.545**
	Sig. (2-tailed)	.077	.570	.137	.073	.000
	N	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	1	.252	.226	.322*	.481**
	Sig. (2-tailed)		.116	.161	.043	.002
	N	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.252	1	.786**	.223	.727**
	Sig. (2-tailed)	.116		.000	.167	.000
	N	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.226	.786**	1	.238	.720**
	Sig. (2-tailed)	.161	.000		.140	.000
	N	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P10	Pearson Correlation	.071	.125	.122	.120	.247	.286
	Sig. (2-tailed)	.663	.441	.454	.459	.125	.073
	N	40	40	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	.638**	.505**	.650**	.368*	.707**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.019	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		P7	P8	P9	P10	JUMLAH
P10	Pearson Correlation	.322*	.223	.238	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.043	.167	.140		.003
	N	40	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	.481**	.727**	.720**	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.003	
	N	40	40	40	40	40

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

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

```
SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Reabilitas '+
'Motivasi.sav'
/COMPRESSED.
```

```
SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Reabilitas '+
'Motivasi.sav'
/COMPRESSED.
```

UNIVERSITAS TERBUKA

NEW FILE.

SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Validitas '+

'Kemampuan Kerja.sav'

/COMPRESSED.

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 JUMLAH

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet5] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Dat
a Validitas Kemampuan Kerja.sav

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.145	.568**	.579**	.186	.152
	Sig. (2-tailed)		.372	.000	.000	.251	.350
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.145	1	.423**	.350*	.563**	.214
	Sig. (2-tailed)	.372		.007	.027	.000	.185
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.568**	.423**	1	.417**	.439**	.091
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.007	.005	.576
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.579**	.350*	.417**	1	.455**	.216
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.007		.003	.180
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.186	.563**	.439**	.455**	1	-.124
	Sig. (2-tailed)	.251	.000	.005	.003		.447
	N	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.152	.214	.091	.216	-.124	1
	Sig. (2-tailed)	.350	.185	.576	.180	.447	
	N	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.284	.373*	.428**	.440**	.441**	.376*
	Sig. (2-tailed)	.076	.018	.006	.005	.004	.017
	N	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.074	.058	.104	.144	.167	-.086
	Sig. (2-tailed)	.648	.720	.522	.377	.302	.600
	N	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.252	.330*	.390*	.300	.529**	.173
	Sig. (2-tailed)	.117	.037	.013	.060	.000	.284
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		P7	P8	P9	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	.284	.074	.252	.616**
	Sig. (2-tailed)	.076	.648	.117	.000
	N	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.373*	.058	.330*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.018	.720	.037	.000
	N	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.428**	.104	.390*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.006	.522	.013	.000
	N	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.440**	.144	.300	.724**
	Sig. (2-tailed)	.005	.377	.060	.000
	N	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.441**	.167	.529**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.004	.302	.000	.000
	N	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.376*	-.086	.173	.326*
	Sig. (2-tailed)	.017	.600	.254	.040
	N	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	1	.201	.352*	.652**
	Sig. (2-tailed)		.214	.026	.000
	N	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.201		.115	.272
	Sig. (2-tailed)	.214		.479	.089
	N	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.352*	.115	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.026	.479		.000
	N	40	40	40	40

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

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

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
JUMLAH	Pearson Correlation	.616**	.662**	.732**	.724**	.704**	.326*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.040
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		P7	P8	P9	JUMLAH
JUMLAH	Pearson Correlation	.652**	.272	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.089	.000	
	N	40	40	40	40

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

UNIVERSITAS TERBUKA

```

SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Reabilitas '+
    'Kemampuan Kerja.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet5.
GET
    FILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Data R
eabilitas Kemampuan Kerja.sav'.
DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet6.
NEW FILE.
SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Validitas '+
    'Kinerja.sav'
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 JUMLAH
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet7] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Dat
a Validitas Kinerja.sav

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	.323*	.360*	.204	.459**
	Sig. (2-tailed)		.000	.042	.022	.208	.003
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	1.000**	1	.323*	.360*	.204	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000		.042	.022	.208	.003
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.323*	.323*	1	.437**	.198	.380*
	Sig. (2-tailed)	.042	.042		.005	.221	.016
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.360*	.360*	.437**	1	.239	.473**
	Sig. (2-tailed)	.022	.022	.005		.138	.002
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.204	.204	.198	.239	1	.400*
	Sig. (2-tailed)	.208	.208	.221	.138		.010
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		P7	P8	P9	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	.267	.245	.085	.682**
	Sig. (2-tailed)	.096	.128	.603	.000
	N	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.267	.245	.085	.682**
	Sig. (2-tailed)	.096	.128	.603	.000
	N	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	-.018	.193	.049	.494**
	Sig. (2-tailed)	.910	.233	.762	.001
	N	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.033	.265	.058	.540**
	Sig. (2-tailed)	.841	.098	.722	.000
	N	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.160	.602**	.677**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.323	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P6	Pearson Correlation	.459**	.459**	.380*	.473**	.400*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.016	.002	.010	
	N	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.267	.267	-.018	.033	.160	.273
	Sig. (2-tailed)	.096	.096	.910	.841	.323	.088
	N	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.245	.245	.193	.265	.602**	.294
	Sig. (2-tailed)	.128	.128	.233	.098	.000	.066
	N	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.085	.085	.049	.058	.677**	.135
	Sig. (2-tailed)	.603	.603	.762	.722	.000	.405
	N	40	40	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	.682**	.682**	.494**	.540**	.712**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		P7	P8	P9	JUMLAH
P6	Pearson Correlation	.273	.294	.135	.663**
	Sig. (2-tailed)	.088	.066	.405	.000
	N	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	1	.149	.275	.442**
	Sig. (2-tailed)		.358	.086	.004
	N	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.149	1	.612**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.358		.000	.000
	N	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.275	.612**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000		.000
	N	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	.442**	.668**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

UNIVERSITAS TERBUKA

```

SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Regresi Motivasi '+
  'Kinerja.sav'
/COMPRESSED.
SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Regresi Kemampuan '+
  'Kerja Kinerja.sav'
/COMPRESSED.
GET
FILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Data R
egresi Motivasi Kinerja.sav'.
SAVE OUTFILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\
Data Regresi Motivasi '+
  'Kinerja.sav'
/COMPRESSED.
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet8] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Dat
a Regresi Motivasi Kinerja.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	35.3500	3.97137	40
Motivasi	39.2750	3.64437	40

Correlations

		Kinerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.631
	Motivasi	.631	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Kinerja	40	40
	Motivasi	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.382	3.12131

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.398	25.135	1	38	.000	1.901

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.882	1	244.882	25.135	.000 ^a
	Residual	370.218	38	9.743		
	Total	615.100	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.345	5.409		1.543	.131
	Motivasi	.688	.137	.631	5.014	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-2.605	19.295
	Motivasi	.410	.965

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.9099	39.9740	35.3500	2.50580	40
Residual	-7.97399	5.15150	.00000	3.08103	40
Std. Predicted Value	-3.368	1.845	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.555	1.650	.000	.987	40

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

DATASET ACTIVATE DataSet0.

DATASET CLOSE DataSet8.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Kinerja
 /METHOD=ENTER Kemampuan_Kerja
 /RESIDUALS DURBIN.

Regression

[DataSet0] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Dat
 a Regresi Kemampuan Kerja Kinerja.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	35.3500	3.97137	40
Kemampuan_Kerja	34.8750	3.11479	40

Correlations

		Kinerja	Kemampuan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.474
	Kemampuan_Kerja	.474	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.001
	Kemampuan_Kerja	.001	.
N	Kinerja	40	40
	Kemampuan_Kerja	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.204	3.54225

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.225	11.021	1	38	.002	1.832

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.293	1	138.293	11.021	.002 ^a
	Residual	476.807	38	12.548		
	Total	615.100	39			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.266	6.376		2.238	.031
	Kemampuan_Kerja	.605	.182	.474	3.320	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.359	27.173
	Kemampuan_Kerja	.236	.973

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.7754	40.8666	35.3500	1.88307	40
Residual	-6.82101	7.99267	.00000	3.49654	40
Std. Predicted Value	-3.491	2.930	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.926	2.256	.000	.987	40

a. Dependent Variable: Kinerja

GET

FILE='D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Data Regresi Berganda.sav'.

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi Kemampuan_Kerja
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet9] D:\Ivan Doc\Lain-lain\Perkuliahan MAP\Tesis Gue\Olahan SPSS\Data Regresi Berganda.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	35.3500	3.97137	40
Motivasi	39.2750	3.64437	40
Kemampuan_Kerja	34.8750	3.11479	40

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Kemampuan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.631	.474
	Motivasi	.631	1.000	.676
	Kemampuan_Kerja	.474	.676	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		.000	.001
	Motivasi	.000		.000
	Kemampuan_Kerja	.001	.000	
N	Kinerja	40	40	40
	Motivasi	40	40	40
	Kemampuan_Kerja	40	40	40

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja, Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.370	3.15227

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.402	12.451	2	37	.000	1.931

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.437	2	123.719	12.451	.000 ^a
	Residual	367.663	37	9.937		
	Total	615.100	39			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.987	6.084		1.148	.258
	Motivasi	.623	.188	.572	3.314	.002
	Kemampuan_Kerja	.112	.220	.087	.507	.615

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-5.340	19.314
	Motivasi	.242	1.004
	Kemampuan_Kerja	-.334	.557

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.4883	40.3352	35.3500	2.51884	40
Residual	-7.66591	5.07276	.00000	3.07038	40

a. Dependent Variable: Kinerja

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motif Pengharapan Insentif.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Motif, Pengharapan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.390	3.10127

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motif, Pengharapan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.457	3	89.619	9.318	.000 ^a
	Residual	346.243	36	9.618		
	Total	615.100	39			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motif, Pengharapan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.299	5.482		1.696	.098
	Motif	1.252	.413	.468	3.030	.005
	Pengharapan	.534	.526	.162	1.014	.317
	Insentif	.334	.327	.150	1.020	.315

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Std. Predicted Value	-3.518	1.979	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.432	1.609	.000	.974	40

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER Pengetahuan Keterampilan.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan, Pengetahuan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.184	3.58754

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pengetahuan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.895	2	69.447	5.396	.009 ^a
	Residual	476.205	37	12.870		
	Total	615.100	39			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.619	7.116		1.914	.063
	Pengetahuan	.532	.382	.253	1.393	.172
	Keterampilan	.695	.455	.277	1.526	.136

a. Dependent Variable: Kinerja