

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM
KOTA LUBUK LINGGAU**



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

Disusun Oleh :

S Y A H R I L

NIM. 500045647

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA LUBUKLINGGAU

Syahril
syahrilfia@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau merupakan salah satu instansi teknis yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pekerjaan umum serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat dan pemerintah propinsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, untuk mengetahui pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau dan untuk mengetahui pengaruh secara bersama motivasi kerja dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, dimana metode kuesioner sebanyak tiga variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kualitas sumberdaya manusia. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, Kualitas Sumberdaya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, Motivasi Kerja dan Kualitas Sumberdaya manusia Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kualitas Sumberdaya Manusia dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND QUALITY OF HUMAN RESOURCES ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AT LUBUKLINGGAU CITY

Syahril
syahrilfia@gmail.com

Graduate Program
The Open University

Department of Public Works Lubuklinggau is one of the technical agencies that have a fundamental duty to implement the regional authority in the field of public works as well as carrying out the duties of assistance provided by the central government and provincial governments. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance Lubuklinggau Department of Public Works, to determine the effect on the performance quality of the human resources staff at the Department of Public Works for mengathui Lubuklinggau and collectively influence motivation and quality of human resources for the Public Works Department employee performance Lubuklinggau, where the questionnaire method of three variables, namely research work motivation, quality of human resources. The sample in this study were all civil servants at the Department of Public Works Lubuklinggau. The results showed that: Work Motivation a significant effect on the performance of employees of the Department of Public Works Lubuklinggau, Quality of Human Resources a significant influence on employee performance Lubuklinggau Department of Public Works, Work Motivation and quality of human resources a significant Impact on Employee Performance Lubuklinggau City Public Works Department.

Keywords: Work Motivation, Human Resources Quality and Performance

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau,

2015

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPER

TGL.
1D470A0

6000
ENAM RIBU RUPIAH

SYAHRIL
NIM.500045647

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kualitas Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM : Syahril

NIM : 500045647

UPBJJ : Palembang

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal :

Palembang, 2015

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Ramasa Putra, M.Si
NIP. 167805122002121003

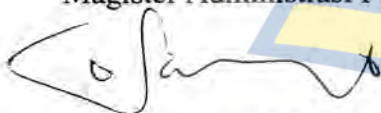
Pembimbing II,



Dr. Zulmasyhur, M.Si
NIP. 0107140838

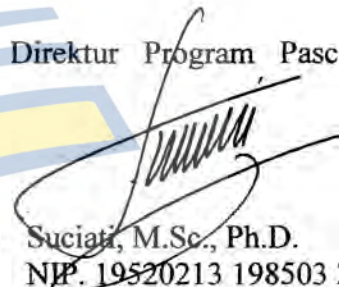
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Program
Magister Administrasi Publik



Dr. Darmanto., M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Syahril
NIM : 500045647
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kualitas Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau

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

Hari/Tanggal : Sabtu / 04 Juli 2015
W a k t u : 15.00 – 17.00

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Suciati, M.Sc, Ph.d

Penguji Ahli : Dr. Roy V. Salomo, M.Soc., Sc

Pembimbing I : Dr. Raniasa Putra, M.Si

Pembimbing II : Dr. Zulmasyhur, M.Si



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan segala puji ke-Hadirat Allah Subhanahu wata'ala. Atas rahmat dan karunia serta inayah-Nya Penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau”

Penulisan Tesis ini disusun dalam rangka memperoleh Gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Magister Administrasi Publik (MAP) Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini juga Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, dan informasinya serta kritik dan saran yang tak ternilai harganya pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis terutama kepada :

1. Bapak DR. Raniasa Putra, M.Si selaku Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan nasihat serta saran yang kepada penulis
2. Bapak DR. Zulmasyhur, M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, saran dan dukungan kepada Penulis
3. Ibu Wara, M.Pd yang telah memberikan jalan kepada kami untuk dapat mengikuti perkuliahan di Universitas Terbuka.
4. Para Dosen pengajar Universitas Terbuka (UT) yang telah mengajar kami.
5. Para pengurus Universitas Terbuka UPBJJ Palembang atas bantuannya kepada kami dalam mengikuti perkuliahan di Universitas Terbuka
6. Rekan-rekan seperjuangan pokjar Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini.

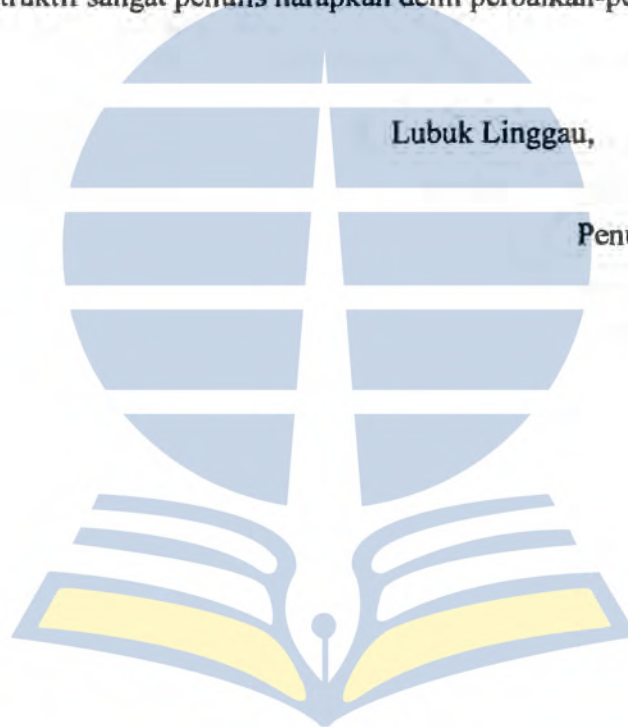
7. Istri saya yang tercinta (Novi Afriyeni) yang telah memberikan suport, masukan do'a serta dukungan kepada saya dalam menyelesaikan TAPM ini.
8. Putri-putri Kecilku (Yaasmin Dzakiyyah Nesya Putri, Lutfiah Aqilah Zahra, Alya Pramudhita) sebagai penyemangat dalam penulisan TAPM ini.
9. Dan seluruh teman-temanku di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau atas suport dan dukungannya.

Akhirnya penulis juga menyadari dalam tulisan ini tidak menutup kemungkinan disana-sini masih terdapat kekurangan-kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan.

Lubuk Linggau,

2015

Penulis



RIWAYAT HIDUP

Nama : Syahril
NIM : 500045647
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat / Tanggal Lahir : Muara Kati (Musi Rawas) / 05 Januari 1974

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri 19 Lubuklinggau Tahun 1987
Lulus SMPN di SMP Negeri 3 Lubuklinggau Tahun 1990
Lulus SMAN di SMA Negeri 01 Lubuklinggau Tahun 1993
Lulus S1 Teknik Pertambangan di Universitas Sriwijaya (UNSRI) pada tahun 1999

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2007 s/d 2008 Sebagai Staf di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Lubuklinggau
Tahun 2008 s/d 2014 Sebagai Staf di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau.
Tahun 2014 sebagai Kepala sub bidang Pengumpulan dan Pengolahan Data di Bappeda Kota Lubuklinggau.
Tahun 2014 s/d sekarang sebagai Kepala sub bidang Pertambangan Umum dan Geologi di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau.

Palembang,

2015

Syahril
NIM. 500045647

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Bagan	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
2.1 Motivasi Kerja	10
2.1.1 Teori Motivasi Mc. Clelland	13
2.1.2 Teori Harapan	15
2.2 Kualitas Sumberdaya Manusia	22
2.2.1 Pendidikan	25
2.2.2 Pengalaman Kerja	27
2.2.3 Pengetahuan	28
2.2.4 Keterampilan	29
2.3 Kinerja Pegawai	31
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Pemikiran	39
D. Hipotesis Penelitian	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Perspektif Pendekatan Penelitian	45
B. Variabel Penelitian	46
1. Definisi Konsep	47
2. Operasional Variabel	48
C. Unit Analisis, Populasi dan Sampel	51
1. Unit Analisis	51
2. Populasi Dan Sampel	51
D. Jenis dan Sumber Data	52
1. Jenis Data	52
2. Sumber Data	52
E. Teknik Pengumpulan Data	52
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	53
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	53
3. Uji Validitas Instrumen	53
4. Uji Reliabilitas Instrumen	55
F. Teknik Analisis Data	56
1. Uji Persyaratan	56
1.1 Uji Normalitas Data	56
1.2 Uji Homogenitas Sampel	57
1.3 Uji Skala dari Ordinal dan Interval	58
2. Analisis Regresi Linier	59
2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	59
2.2 Analisis Regresi Linier Berganda	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Deskripsi Objek Penelitian	64
B. Hasil	85
B. Pembahasan	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran	5
Tabel 1.2. Data Tingkat Pendidikan	7
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu	38
Tabel 3.1. Operasional penelitian	48
Tabel 3.2. Daftar analisa ragam	61
Tabel 4.1. Luas wilayah administrasi Kota Lubuklinggau	66
Tabel 4.3. Hasil pengujian validitas instrumen variabel motivasi Kerja (X1)	85
Tabel 4.4. Hasil pengujian validitas instrumen variabel kualitas Sumberdaya manusia	86
Tabel 4.5. Hasil pengujian validitas instrumen variabel kinerja Pegawai	87
Tabel 4.6. Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel motivasi Kerja (X1)	89
Tabel 4.7. hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel kualitas Sumberdaya manusia (X2)	90
Tabel 4.8. Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y)	91
Tabel 4.9. Hasil uji kolmogorov-smirnov variabel motivasi kerja (X1) ...	93
Tabel 4.10. Hasil uji kolmogorov-smirnov variabel Kualitas SDM (X2) ...	94
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai	95
Tabel 4.12. Data Responden Menurut Usia	96
Tabel 4.13. Data Responden Menurut Jenis Kelamin	96
Tabel 4.14. Data Responden Menurut Pendidikan	97
Tabel 4.15. Distribusi Persentase Pendapat Responden Hasil Pengumpulan Data	97
Tabel 4.16. Hasil Uji Statistik Model Summary	110
Tabel 4.17. Hasil Uji Statistik Anova	110
Tabel 4.18. Hasil Uji Statistik Cooficiens	111
Tabel 4.19. Hasil Uji Statistik Model Summary	112
Tabel 4.20. Hasil Uji Statistik Anova	112
Tabel 4.21. Hasil Uji Statistik Cooficien	113
Tabel 4.22. Hasil Uji Statistik Model Summary	114
Tabel 4.23. Hasil Uji Statistik Anova	114
Tabel 4.24. Hasil Uji Statistik Cooficien	115

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hirarki kebutuhan menurut Maslow	18
Gambar 2.2. Kerangka pemikiran	43
Gambar 3.1 Paradigma penelitian	46
Gambar 4.1 Peta Kota Lubuklinggau.....	67
Gambar 4.2. Peta Tata Guna Lahan Kota Lubuklinggau.....	72
Gambar 4.3. Struktur Organisasi.....	79
Gambar 4.4. Hasil Uji Statistik Normal Probability Llot Untuk Variabel Motivasi kerja (X1)	93
Gambar 4.5. Hasil Uji Statistik Normal Probability Llot Untuk Variabel Kualitas SDM (X2)	94
Gambar 4.6. Hasil Uji Statistik Normal Probability Llot Untuk Variabel Kinerja (Y)	95



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Konsultasi TAPM

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Jawaban Responden Kuesioner Penelitian

Lampiran 4. Hasil Pengolahan data (Print Out SPSS)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi yang terjadi dan sedang berlangsung di Indonesia, telah mengubah seluruh aspek kehidupan masyarakat Indonesia di segala bidang. Sendi-sendi kehidupan bermasyarakat, pemerintahan dan bernegara yang semula sangat dominan dipegang dan berorientasi pada rezim yang berkuasa, menjadi berubah lebih mengedepankan prinsip-prinsip demokrasi. Reformasi tersebut juga ditandai dengan semakin kuatnya tuntutan dari masyarakat kepada pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik, serta membawa ke arah perubahan yang lebih baik. Harapan terwujudnya *good governance* (pemerintahan yang baik) merupakan salah satu tuntutan yang mutlak harus dilakukan.

Tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang baik telah direspon oleh pemerintah melalui reformasi di bidang pelayanan publik. Kota Lubuk Linggau sebagai salah satu unsur Pemerintah Daerah harus menyesuaikan visi dan misinya guna mendukung program tersebut. Sejalan dengan hal tersebut untuk menggerakkan roda administrasi pemerintahan yang baik, tentunya sangat diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal dan berkualitas, sehingga harapan terwujudnya *Good Governance* yang didengung-dengungkan bukan hanya sebatas wacana saja, akan tetapi benar-benar dapat diimplementasikan secara nyata. Sejalan dengan tuntutan yang diinginkan untuk memberikan dukungan agar terwujudnya *Good Governance*,

maka perbaikan kinerja sektor publik (pemerintahan) yang dilaksanakan oleh pegawainya bukan sekedar masalah teknis belaka, akan tetapi sebagai alat untuk mewujudkannya. Hal ini berarti bahwa hanya dengan kinerja yang maksimal, maka tujuan organisasi dapat dicapai yang pada gilirannya tahapan-tahapan proses pembangunan di Indonesia baik tingkat nasional, regional, maupun lokal bisa diselesaikan dengan lancar.

Seiring dengan proses pembangunan di Indonesia sebagaimana uraian di atas, faktor motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia yang baik tentunya sangat diperlukan dan menjadi hal yang sangat penting untuk perbaikan pelayanan terhadap masyarakat dan peningkatan kinerja bagi pegawai pemerintahan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pesatnya pembangunan di daerah sangat bergantung pada kemampuan pegawai untuk menggunakan seluruh potensi yang ada. Sumberdaya manusia yang dalam hal ini dimaksudkan pada pegawai, tentu saja harus mempunyai kemampuan kerja dan profesionalisme yang tinggi.

Penekanan kinerja pegawai pemerintah (pegawai) dalam era otonomi daerah sudah dimulai sejak tahun 2001, yakni sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah itu sendiri, dimana sebagian kewenangan dilimpahkan kepada Pemerintah Kota, yang pada awalnya diharapkan pelimpahan kewenangan ini akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selain dampak positif yang dapat diperoleh dalam pelaksanaan pegawai melalui kebijakan otonomi daerah, namun juga ada beberapa kendala, ada empat kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam era otonomi daerah antara lain: (1) adanya perbedaan pandangan antara Pemerintah Daerah dan

anggota DPRD dalam memahami pegawai dan perannya dalam pembangunan, (2) kecilnya alokasi anggaran Pemerintah Daerah untuk kegiatan pegawai, (3) ketersediaan dan dukungan informasi sangat terbatas, (4) makin merosotnya kemampuan manajerial pegawai.

Sebagai konsekuensi dari perubahan akibat otonomi daerah, juga timbulnya permasalahan lain antara lain: (1) pada aspek kelembagaan, beragamnya bentuk kelembagaan pegawai di tingkat kota yang menggambarkan beragamnya persepsi Pemerintah Kota tentang posisi dan peran strategis kelembagaan pegawai, (2) aspek ketenagaan pegawai; beberapa Pemerintah Kota kurang memahami tentang tugas dan fungsi strategis pegawai dalam membangun suatu sistem, alih tugas pegawai ke jabatan lain yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai, pola karir tidak jelas sehingga mengurangi motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini membawa dampak terhadap kinerja pegawai, dan (3) aspek program dan penyelenggaraan, di beberapa Kota penyusunan program di tingkat Kota dan penyusunan program di tingkat kecamatan tidak dilakukan sehingga tidak memiliki program yang jelas, masing-masing dinas mempunyai kegiatan pegawai sendiri, hal ini membingungkan mereka sendiri dan masyarakat.

Adanya permasalahan-permasalahan tersebut diatas diperkirakan akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan pegawai yang dilakukan oleh pegawai, yang pada gilirannya berdampak terhadap hasil kerja, kualitas kerja dan kecepatan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Tugas pokok pegawai berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Pegawai Negara No: PER/011/MENPAN/3/2009 yaitu (1) melakukan kegiatan persiapan pegawai; (2)

melaksanakan pegawai; (3) melakukan evaluasi dan pelaporan kegiatan pegawai; serta (4) melakukan pengembangan pegawai, (5) pengembangan profesi pegawai.

Berdasarkan gambaran di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai di kota tengah mengalami stagnasi atau kalaupun ada kegiatan berada pada kondisi yang minimal. Sebenarnya perangkat hukum landasan penyelenggaraan pegawai sudah amat jelas yaitu diatur oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang ditindak lanjuti dengan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2002. Di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sudah dijelaskan bahwa kewenangan penyelenggaraan pegawai telah diserahkan ke Kota, kemudian dalam Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 152 Tahun 2003 dijabarkan adanya 9 kewenangan yang harus dijalankan oleh Pemerintah Daerah yang berkaitan dengan penyelenggaraan pegawai, yaitu (1) penetapan kebijakan program pegawai; (2) penyusunan, publikasi, dan penyebaran metode dan materi pegawai; (3) menumbuhkembangkan kelompok masyarakat dan kelembagaan ekonomi masyarakat; (4) pembinaan dan pengembangan kemitraan masyarakat, peneliti, pegawai, dan lembaga swadaya masyarakat masyarakat; (5) pembinaan dan pengembangan pegawai; (6) pembinaan dan pengembangan kelembagaan pegawai; (7) pembinaan kepemimpinan masyarakat, (8) pengelolaan perpustakaan ; serta (9) pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sarana pegawai.

Hal ini sangat memprihatinkan karena dalam konteks pembangunan desentralisasi penanggung jawab keberhasilan pembangunan sistem dan usaha adalah Walikota. Menteri bertugas untuk membantu Walikota agar pembangunan sistem dan usaha di Kota tertentu dapat berhasil dengan menetapkan kebijakan dan

menyediakan APBN untuk menstimulir dana pembangunan. Tidak akan mungkin pembangunan sistem dan usaha dapat berhasil tanpa operasionalisasi penyelenggaraan pegawai yang jelas. Pegawai adalah "*front-liner*" atau ujung tombak pembangunan, dan pegawai adalah sistem penunjang dan sistem yang dibangun.

Kaitanya dengan keadaan secara global itu, kita bisa melihat gambaran menurunnya kinerja Pegawai yang ada di Kota Lubuk Linggau pada saat ini, khususnya yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum kota Lubuk Linggau, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau dan berdasarkan keterangan Kepala subbagian kepegawaian serta dokumen-dokumen yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, ada fenomena atau gejala dimana tingkat kehadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau masih belum optimal terjadi pada bulan Nopember 2014 sampai dengan bulan April 2015, hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran
Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau
Bulan Januari 2015 s/d Februari 2015

Keterangan	Tahun					
	2014		2015			
	Bulan		Bulan			
	Nopember	Desember	Januari	Pebruari	Maret	April
Izin	6	10	15	7	10	12
Sakit	2	4	2	5	7	11
Cuti	0		0	0	0	0
Tanpa Keterangan	6	4	8	11	12	15

Terlambat	50	33	40	35	30	40
Pulang cepat	47	45	60	56	43	50

Keterangan : Rekapitulasi Kehadiran Pegawai

Sumber Data : Bagian Kepegawaian DPU Kota Lubuklinggau

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau masih rendah terutama lebih didominasi oleh pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat. Peningkatan kehadiran pada tabel diatas menunjukkan rendahnya tingkat motivasi yang akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja. Ketidakhadiran pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang tidak hadir, datang terlambat dan pulang lebih cepat berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti belum optimalnya sistem pengembangan prestasi yang diterima pegawai yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif, tingkat pendapatan yang sama antara pegawai yang kinerja baik dengan yang kinerjanya kurang, kurangnya penerapan metode pegawai.

Kualitas sumberdaya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau dilihat dari tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan
Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau

Pendidikan	Jumlah	%
S2	7	9,30
S1	42	56,0
SLTA	17	22,7
SMP	5	6,7
SD	4	5,3
Jumlah	75	100

Namun adanya kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau belum optimal karena tidak diiringi oleh kemampuan teknis yang ada, dari hasil pengamatan ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja di Dinas Pekerjaan umum Kota Lubuklinggau seperti ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, masih terdapatnya pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dinas, masih rendahnya keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang disebabkan oleh kurangnya pengalaman dalam melaksanakan tugas dan program, dan adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan konseptual dalam berinovasi bekerja, hanya bekerja apabila diperintah oleh pimpinan serta masih kurangnya perhatian pada pengembangan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau seperti melalui pendidikan formal, diklat struktural dan diklat teknis. Selain itu juga rendahnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau masih ada pegawai yang tidak

pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu , masih terdapat pegawai meninggalkan tugas pada jam kerja untuk urusan pribadi serta keinginan untuk meningkatkan kinerja pribadi masih kurang.

Dengan melihat fenomena permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau”.

B. Perumusan Masalah

Adanya kesenjangan antara kenyataan yang ada dengan harapan yang diinginkan itu adalah merupakan masalah. Untuk itu setiap permasalahan perlu dipecahkan melalui solusi yang terbaik, berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau ?
2. Bagaimana pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau ?
3. Berapa besar pengaruh secara bersama motivasi kerja dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pernyataan di atas, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara bersama motivasi kerja dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau.

D. Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, maka manfaat serta hasil yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan memperkuat teori-teori tentang motivasi kerja dan kualitas sumberdaya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pengambil kebijakan di Pemerintah Kota Lubuk Linggau, khususnya di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori ini digunakan untuk menjelaskan tentang istilah-istilah dan konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian khususnya variabel motivasi kerja, kualitas sumberdaya manusia dan kinerja pegawai dengan fokus penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau, sebagai penjelasannya berikut dibawah ini:

2.1. Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *Motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mampu bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, (Hasibuan, 1996: 72). Sedangkan Vroom mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Sebagian perilaku dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena itu dimotivasi, (Gibson, *et. All.*, 1991: 185). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan, (Mathis dan Jackson, 2000: 89). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang

mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut *intrinsic* dan *extrinsic*. Faktor di dalam diri seseorang bisa berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau kemasa depan sedang faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor ekstrinsik maupun faktor intrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan, (Wahjosumijo, 1984:50).

Tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi, (Wahjosumijo, 1984: 50). Helleriegel dan Slocum mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi (Sujak, 1990: 249).

Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan, keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik

yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai.

Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimulan kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimulan eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimulan tersebut. Wahjosumidjo (1984: 95) mengatakan:

“motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.”

Selanjutnya faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan, maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semua sama dengan motif yang asalnya dari kata motivasi. Jadi dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah daya penggerak seseorang untuk melakukan tindakan. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (1996: 72) antara lain:

“1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan; 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai; 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai; 4)

Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai; 5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi pegawai; 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai; 8) Meningkatkan kesejahteraan pegawai; 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.”

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi harus memusat pada faktor-faktor yang menimbulkan atau mendorong aktivitas para individu, faktor-faktor tersebut mencakup kebutuhan, motif-motif, dan dorongan. Motivasi berorientasi pada proses dan berhubungan dengan dengan pelaku, arah, tujuan, dan balas jasa perilaku yang diterima atas kinerja. Dapat juga disimpulkan bahwa “Motif dan motivasi dapat mendorong, menggerakkan aktivitas individu untuk berbuat, bekerja, mengerjakan sesuatu dalam suatu organisasi.”

2.1.1. Teori Motivasi Mc. Clelland

Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kepada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena dorongan oleh: (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah (Hasibuan, 1996: 162-163): (a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, akan mendorong seseorang untuk

mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. (b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, dapat merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*). Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*Sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*Sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*Sense of Participation*). Seseorang karena kebutuhan penerimaan akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. (c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengarahkan seluruh kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Kesimpulannya dari teori Mc. Clelland menyatakan bahwa ada tiga tipe dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*),

kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power*).

2.1.2. Teori Harapan

Vroom (1964) mengembangkan suatu teori motivasi berdasarkan jenis pilihan yang dibuat seseorang untuk mencapai tujuan alih-alih berdasarkan kebutuhan internal. Teori harapan (*Expectancy Theory*) memiliki tiga asumsi pokok: 1) setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut harapan hasil (*Outcome Expectancy*). 2) setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*), 3) setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*Effort Expectancy*). Motivasi orang dapat dijelaskan dari ketiga kombinasi ini bahwa: 1) Suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, 2) Hasil tertentu mempunyai nilai positif baginya, 3) hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang dilakukan seseorang. Jadi motivasi dalam teori harapan adalah keputusan untuk mencurahkan usaha, (Wayne and Faules, 2000: 124-125).

Tema umum dalam teori harapan mengenai motivasi adalah (1) Keputusan sadar oleh individu (dalam situasi kerja atau dalam seluruh ruang kehidupan) untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu, (2) Nilai-nilai individual dalam memilih hasil yang diinginkan, (3) Harapan individual mengenai jumlah usaha yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu, dan (4) Harapan individual tentang probabilitas memperoleh imbalan atas tercapainya suatu hasil yang diinginkan.

Sementara itu Nadler dan Lawler atas teori harapan menyarankan beberapa cara tertentu yang memungkinkan manajer dan organisasi menangani urusan mereka memperoleh motivasi yang maksimal dari pegawai: (1) Pastikan jenis hasil atau ganjaran yang mempunyai nilai bagi pegawai, (2) definisikan secara cermat, dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur, apa yang diinginkan oleh pegawai, (3) pastikan bahwa hasil tersebut dapat dicapai oleh pegawai, (4) Kaitkan hasil yang diinginkan dengan tingkat kinerja yang diinginkan, (5) Pastikan bahwa ganjaran cukup besar untuk memotivasi perilaku yang penting, dan (6) Orang berkinerja tinggi harus menerima banyak ganjaran yang diinginkan dari pada orang yang berkinerja rendah (Wayne and Faules, 2000: 124-125).

Kesimpulan dari teori harapan adalah bahwa anggota organisasi akan termotivasi apabila orang-orang percaya mengenai tindakan/upayanya akan menghasilkan sesuai dengan yang diinginkannya, hasilnya mempunyai nilai positif, dan usaha yang dicurahkan akan memperoleh hasil yang maksimal dengan cara: (1) memastikan jenis hasil atau imbalan yang mempunyai nilai, (2) mendefinisikan secara cermat ke dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur, (3) memastikan bahwa hasil tersebut bisa dicapai, (4) menghubungkan antara hasil yang diinginkan dengan tingkat kinerja yang diinginkan, (5) memastikan bahwa imbalan berpengaruh besar untuk memotivasi perilaku yang penting, dan (6) aparat/pegawai yang memiliki kinerja tinggi harus menerima imbalan yang tinggi juga dan sebaliknya pegawai yang berkinerja rendah akan mendapat imbalan yang rendah juga.

Selanjutnya Purwanto (1984: 66) menyatakan, bahwa motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu: (1) *Psychological drive* yaitu dorongan-dorongan yang bersifat

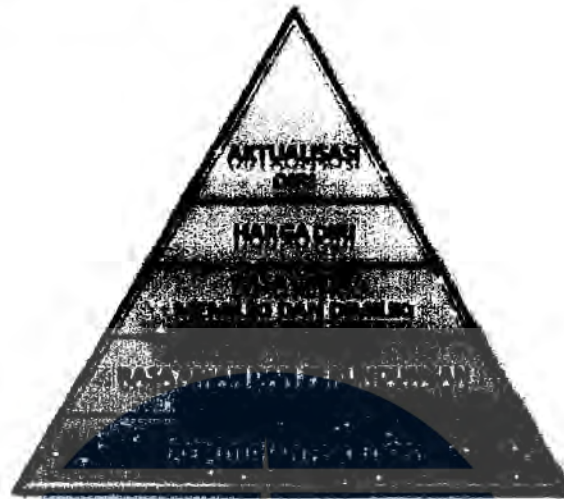
fisiologis atau jasmaniah. (2) *Social motive* adalah dorongan-dorongan yang berhubungan dengan manusia-manusia lainnya dalam melaksanakan tugas.

Di sisi lain Ibrahim, *et. all* (1983: 37) menjelaskan bahwa motivasi yang ada dalam diri pegawai terdiri dari: (1) Motivasi berprestasi (*Need for Achievement*). Merupakan dorongan yang menggerakkan pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara langsung pada prinsip-prinsipnya untuk mengembangkan karir dalam bidangnya. (2) Motivasi berafiliasi (*Need for Affiliation*). Suatu dorongan yang berorientasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui proses interaksi sosial dalam melaksanakan tugasnya. Dorongan ini berupa persahabatan, persaudaraan antar sesamanya. (3) Motivasi untuk berkuasa (*Need for Power*). Kebutuhan yang merupakan dorongan yang datang dari pegawai untuk mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan teori di atas motivasi dapat digolongkan menjadi dua bagian antara lain: (1) motivasi yang bersifat fisiologis/jasmaniah (*psycological drive*) misalnya keinginan untuk mencapai prestasi dalam rangka mengembangkan karir bidang tugasnya serta keinginan untuk bisa mempengaruhi orang lain dalam ruang lingkup kerjanya; (2) motivasi yang berhubungan dengan masyarakat/orang banyak (*social motive*), misalnya adanya dorongan yang berorientasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui proses interaksi sosial dalam melaksanakan tugasnya (menjalin persahabatan, kerja sama, dan persaudaraan).

Menurut Maslow yang dikutip oleh Triguno (2002: 69) lebih banyak meneliti motivasi dari segi urutan prioritas kebutuhan suberdaya manusia terutama dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dimana yang paling mendasar adalah kebutuhan

fisik (Kelangsungan hidup, sandang/pangan/papan, rasa aman, rasa memiliki, harga diri dan aktualisasi diri) secara piramidal.



Gambar 2.1. Hirarki Kebutuhan menurut Maslow

Berdasarkan teori di atas, bahwa motivasi dapat dipandang dari segi urutan prioritas kebutuhan dasar sumberdaya manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara piramidal, dari mulai pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar (kebutuhan fisik untuk kelangsungan hidupnya seperti pemenuhan sandang, pangan, dan papan); pemenuhan kebutuhan menengah (rasa aman dan rasa memiliki); serta pemenuhan kebutuhan yang paling tinggi (harga diri dan aktualisasi).

Di sisi lain Ouchi yang dikutip oleh Sinamo (2002: 99) memunculkan teori Z dimana motivasi dapat lebih berhasil melalui cara kerja kelompok (model Jepang) dipadukan dengan budaya Amerika serikat seperti sifat rasional dan individualistik. Disamping itu juga motivasi yang diberikan melalui pemberian penghargaan kepada mereka yang berhasil baik dan memberikan pinalti kepada mereka yang tidak memenuhi target (*incentif* dan *disincentif*). Selanjutnya Ouchi yang dikutip oleh

Sinamo (2002: 99) berpendapat, motivasi akan menjadi lebih besar berperannya apabila penempatan sumber daya manusia pada suatu posisi kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya, oleh karena itu pengenalan akan bakat dan kemampuan sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam upaya mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Faktor motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan teori di atas, bahwa motivasi bisa lebih berhasil untuk mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi dengan melalui: (1) bekerja secara berkelompok ataupun secara individual (teori Z), (2) memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan memberikan sanksi kepada mereka yang bekerja tidak memenuhi target, dan (3) menempatkan sumberdaya manusia sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Menurut Robbins (2001: 166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Mc. Cleland (dalam Robbins, 200: 173) motivasi terfokus pada tiga kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi. Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. (2) kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. (3) kebutuhan akan afiliasi. Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan dua teori di atas menitikberatkan, bahwa motivasi merupakan suatu kesediaan untuk mengeluarkan kemampuan upaya yang sungguh-sungguh dalam

mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan/upaya dalam rangka memenuhi kebutuhan individu yang didasari oleh tiga kebutuhan/dorongan antara lain : (1) kebutuhan ingin mencapai prestasi, (2) kebutuhan ingin memiliki pengaruh/kekuasaan, dan (3) kebutuhan untuk merafiliasi baik antar individu maupun kelompok

Selanjutnya menurut Buyung Syafei (2005: 22) konsep motivasi diperlukan untuk memenuhi: (1) Kebutuhan mempertahankan hidup (*Physiological needs*) (2) Kebutuhan rasa aman (*Security needs*) (3) Kebutuhan sosial (*Social needs*) (4) Kebutuhan penghargaan/prestasi (*Esteem needs*) (5) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*Self actualization*)

Berdasarkan teori di atas, bahwa motivasi diperlukan dalam rangka upaya pegawai/pegawai untuk memenuhi kebutuhannya seperti: mempertahankan kehidupan, adanya rasa aman, rasa untuk bermasyarakat, ingin dihargai/berprestasi, dan mengembangkan kapasitas kerja.

Selanjutnya Saydam (1999) menjelaskan bahwa pemberian motivasi dilakukan untuk: (1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja (3) Meningkatkan disiplin kerja (4) Mempertinggi moral kerja karyawan (5) Meningkatkan rasa tanggung jawab (6) Meningkatkan prestasi kerja (7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi (8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Pendapat teori di atas, motivasi sangat berperan dalam rangka memacu kinerja pegawai/karyawan seoptimal mungkin dengan upaya-upaya perbaikan seperti: memperbaiki perilaku pegawai/pegawai, meningkatkan gairah dan semangat kerja,

memperbaiki moral kerja pegawai, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan produktivitas, serta menumbuhkan loyalitas pegawai/pegawai baik terhadap pimpinan maupun organisasi.

Dengan membandingkan beberapa pendapat dan penjelasan teori di atas, maka teori Mc. Cleland lebih cocok digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai dalam hal ini adalah Pegawai, karena tolok ukur suatu keberhasilan/kinerja baik pegawai maupun organisasi tidak lepas dari terpenuhinya kebutuhan manusia sebagaimana yang diuraikan dalam teori Mc. Cleland.

Sebagai konklusi dari pendapat dan penjelasan-penjelasan teori di atas bahwa pengertian motivasi kerja adalah suatu proses untuk membangkitkan semangat dan pemberian motif (penggerak) yang menggerakkan manusia untuk lebih aktif dalam melaksanakan aktifitas kerjanya.

Maka untuk keperluan indikator penelitian ini, variabel motivasi kerja yang akan digunakan yaitu ketiga unsur yang ada di dalam teori Mc. Cleland; karena ketiga unsur/dimensi di dalam teori tersebut sangat sesuai dengan dinamika, mobilitas dan tujuan yang ingin dicapai dalam sistem pegawai sebagai berikut: (1) **dimensi Kebutuhan akan prestasi**, suatu dorongan untuk menjadi pegawai yang unggul, berprestasi, dan bermartabat selhubungan dengan adanya seperangkat standar/kaidah-kaidah kerja serta berusaha keras untuk menjadi sukses. (2) **dimensi Kebutuhan akan kekuasaan**, suatu kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi berperilaku baik dengan memenuhi anjurannya tanpa paksaan serta mengajak dan menganjurkan mereka untuk berperilaku dalam suatu sistem pekerjaan yang baik. (3) **dimensi Kebutuhan akan afiliasi**, suatu keinginan untuk berhubungan antar

individu/kelompok pegawai yang ramah dan akrab, bersosialisasi dengan lingkungan pekerjaan, serta melakukan koordinasi dan kerjasama antar dinas/instansi.

2.2. Kualitas Sumberdaya Manusia

Kualitas sumberdaya manusia secara umum diartikan sebagai kemampuan setiap individu dalam mengakomodir semua keinginan dan tujuan suatu organisasi. Menurut Zainum dalam Dewa (2008:11) menyatakan bahwa sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu: (1) Mutu atau kualitas yang diukur melalui kemampuan fisik seperti kesehatan jasmani, kekuatan untuk bekerja dan kemampuan non fisik seperti kecerdasan dan sikap mental. (2) Jumlah atau kuantitas yaitu banyaknya sumber daya sebagai tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Di sisi lain Notoatmodjo (1998:96) menyatakan bahwa manfaat sumberdaya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan penting. Fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan keberhasilan suatu lembaga tanpa diimbangi kualitas dari staf atau karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Manusia adalah faktor penentu utama setiap organisasi. Setiap individu yang masuk dalam organisasi mempunyai karakteristik sendiri seperti kemampuan, kepercayaan diri, **pengharapan, kebutuhan dan pengalaman**. Komponen karakteristik ini kemudian membentuk perilaku pegawai Thoha dalam Dewa, (2008:11). Lebih lanjut Thoha menyatakan bahwa organisasi hanya merupakan wadah mencapai tujuan dan manusialah yang akan membawa organisasi tersebut mencapai tujuannya.

Dalam organisasi pemerintah, sumberdaya manusia sering disebut sebagai pegawai yang melaksanakan tugas-tugas kelembagaan. Kenyataan yang dihadapi bahwa faktor yang sangat menentukan sebagai pemegang kunci tetap ada pada

manusianya, sebagai perencana, pelaksana, pengendali, pengawasan maupun evaluasi dan yang memanfaatkan hasilnya.

Simamora (1995:2) menyatakan bahwa keberadaan sumberdaya manusia sangat penting sebagai unsur filosofis. Unsur filosofis itu adalah: (1) Karyawan dipandang sebagai investasi jika dikembangkan dan dikelola secara efektif akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktifitas yang lebih besar. (2) Manajer membuat berbagai kebijakan, program dan praktek yang memuaskan baik bagi kebutuhan ekonomi maupun kepuasan pribadi karyawan. (3) Manajer menciptakan lingkungan kerja yang di dalamnya para karyawan didorong untuk mengembangkan dan menggunakan keahlian serta kemampuannya semaksimal mungkin. (4) Program dan praktek personalia diciptakan agar terdapat keseimbangan antara kebutuhan organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan manusia dengan efektif dan efisien.

Sumberdaya utama organisasi yang tidak bisa digantikan oleh sumberdaya lainnya adalah manusia. Ambar (2004: 32) menyatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi jalannya roda pemerintahan. Hal senada juga disampaikan oleh Nogi (2003: 2), bahwa: "Betapapun majunya teknologi, modal, sumberdaya alam, namun jika tanpa sumberdaya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya." Pendapat-pendapat tadi memberikan gambaran pentingnya sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi dan tentunya yang lebih dibutuhkan bagi organisasi adalah sumberdaya manusia yang berkualitas. Karena, semakin tinggi kualitas manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi akan

semakin menjanjikan kekuatan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Ndhara, sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi adalah:

“Sumberdaya manusia yang mampu menciptakan bukan hanya nilai komperatif, tetapi juga nilai kompetitif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intellegence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya.”

Peningkatan kualitas sumberdaya pegawai bagi organisasi akan sangat penting karena berkaitan dengan input bagi organisasi di masa yang akan datang, sebagaimana dijelaskan Ambar (2004: 39) bahwa “peningkatan kualitas sumberdaya manusia pegawai yang diharapkan tidak lain adalah terciptanya pegawai pemerintah yang handal, mampu melaksanakan keseluruhan penyelenggaraan pemerintahan umum, pembangun dan pelayanan masyarakat dengan efektif, efisien, dan profesional.”

Sementara itu, Nogi (2000: 12) menyatakan bahwa “persaingan dalam Sumber Daya Manusia sebenarnya adalah persaingan dalam kualitas Sumber Daya Manusia setiap organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia ini diukur dari kemampuan pengetahuariya (*knowledge*)”.

Bertolak dari pendapat-pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan kualitas sumberdaya manusia adalah suatu kondisi dinamis yang mampu menciptakan bukan hanya nilai komperatif saja, tetapi juga nilai kompetitif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intellegence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya; dalam konteks ini betapapun majunya teknologi, modal, sumberdaya

alam, jika tanpa dibarengi dengan sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.2.1 Pendidikan

Lunandi (1993: 3) menyatakan pendidikan adalah suatu proses perubahan perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan, dan keterampilannya. Sedangkan Barnaabib (1996: 95) menjelaskan bahwa pendidikan adalah proses perubahan pada masyarakat sehingga terbentuk kualitas baru pada diri masyarakat. Selanjutnya Salam (1997: 12) mengemukakan bahwa pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha yang di sadari untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia yang dilaksanakan di dalam maupun di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup.

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat melalui kegiatan bimbingan, pengajaran yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah untuk mempersiapkan mereka agar dapat memainkan peranan secara tepat dalam berbagai lingkungan hidup. Lebih sempit ditegaskan bahwa pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan formal dengan segala pengaruh yang diupayakan lembaga pendidikan terhadap anak didiknya agar mempunyai kemampuan yang sempurna dan kesadaran penuh terhadap hubungan dan tugas-tugas sosial (Mudyahardjo, 2002: 49-50).

Pendidikan merupakan tahapan kegiatan yang bersifat kelembagaan yang dipergunakan untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, kebiasaan, dan sikap dapat berlangsung secara formal maupun nonformal (Syah, 2003: 11).

Ambar (2004: 285) menyatakan bahwa: "Pendidikan merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki". Selanjutnya menurut Notoatmodjo (1998: 96): "Pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan (formal) dalam suatu organisasi adalah suatu proses mengembangkan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan".

Pendidikan pegawai sangat perlu untuk diperhatikan dalam kehidupan suatu organisasinya agar prinsip *the right man on the right place* dapat diterapkan. Pada umumnya para pegawai sangat mengharapkan agar mereka ditempatkan sesuai dengan jenis dan tingkat pendidikan yang diikuti dan dikuasai. Siagian (2003: 173) menyatakan bahwa: "Ini merupakan prinsip yang sangat mendasar dalam manajemen sumber daya manusia, apabila tidak diterapkan akan berakibat pada rendahnya produktivitas dan mutu kerja, tingkat kemungkinan yang cukup tinggi, keinginan yang besar dibarengi oleh kepuasan kerja yang rendah". Adanya ketepatan dalam penempatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga efektivitas dan efisiensi organisasi dapat diwujudkan. Siagian (1997:57) lebih lanjut menyatakan bahwa:

" Pendidikan dapat bersifat formal, akan tetapi dapat pula bersifat non formal. Pendidikan yang sifatnya formal ditempuh melalui tingkat-tingkat pendidikan, mulai dari sekolah taman kanak-kanak hingga, bagi sebagian orang, pendidikan

di lembaga pendidikan tinggi, terjadi di ruang kelas dengan program yang pada umumnya "*structured*". Di pihak lain, pendidikan yang sifatnya non formal dapat terjadi di mana saja karena sifatnya yang "*unstructured*".

Selanjutnya (Siagian, 1997) menjelaskan bahwa yang tercakup dalam ruang lingkup pendidikan meliputi yaitu, (1) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan penempatan dalam jabatan, (2) Kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan, (3) Jenis kursus, pelatihan yang ada telah memadai untuk meningkatkan kualitas pegawai. (Siagian, 1997).

Dari pendapat di atas dinyatakan bahwa pendidikan formal dimulai dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi, sedangkan non formal adalah pendidikan yang diselenggarakan di luar pendidikan formal dan dapat melalui pelatihan, kursus-kursus. Berdasarkan uraian tersebut, maka indikator dari subvariabel pendidikan ini, antara lain : (1) pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar, (2) pendidikan dan pelatihan fungsional, (3) pendidikan dan pelatihan prajabatan.

2.2.2 Pengalaman kerja

Menurut Siagian (1997:60), yang dimaksud dengan pengalaman adalah: "Keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilakukannya dalam perjalanan hidupnya". Pengalaman dapat diperoleh seseorang secara langsung maupun tidak langsung. Mengenai hal ini, Siagian (1997:62) mengemukakan bahwa:

"Pengalaman langsung adalah apabila seseorang telah pernah bekerja pada satu organisasi, lalu oleh karena sesuatu meninggalkan organisasi itu dan pindah ke

organisasi yang lain. Sedangkan dengan pengalaman tidak langsung adalah peristiwa yang diamati dan diikuti oleh seseorang pada suatu organisasi meskipun yang bersangkutan sendiri tidak menjadi anggota daripada organisasi di mana peristiwa yang diamati dan diikuti itu terjadi."

Menurut Hasibuan (2001:108) "Pengalaman adalah promosi yang didasarkan pada lamanya kerja karyawan". Sedangkan Mares (dalam Irsan 2004:24) menyatakan:

"Pengalaman merupakan potensi yang besar untuk melakukan pekerjaan secara efektif, karena seseorang tidaklah cukup berlatar belakang pendidikan saja atau keterampilan yang dimilikinya melainkan juga bekal pengalaman yang dimilikinya turut menentukan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Pengalaman merupakan kemampuan setiap orang untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan baik eksternal maupun internal."

Berdasarkan uraian diatas, maka indikator dari subvariabel pengalaman adalah: (1) Pengalaman pelaksanaan pekerjaan, (2) Pengalaman menghadapi perubahan lingkungan. (Maros, 2004).

2.2.3 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan proses dan usaha manusia untuk tahu akan sesuatu yang dapat diperoleh dengan cara mempelajari sesuatu. Menurut Suriasumantri (1998:104) pengetahuan adalah:

"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."

Dalam suatu organisasi berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan organisasi, dengan pengetahuan dapat membuat setiap orang mengetahui dan memahami keadaan lingkungan sekitarnya, demikian pula bagi aparat pemerintah yang tugasnya selalu dihadapkan dengan berbagai kompleksitas permasalahan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk itu diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang hal-hal tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1997:58), yaitu: (1) *Raison d'etre* serta tujuan organisasi dimana seseorang menjadi anggota (2) Filsafat yang dianut oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya (3) Jenis barang atau jasa apa yang harus dihasilkan oleh organisasi (4) *Clientele groups* yang harus dilayani oleh organisasi (5) Ilmu dan bidang spesialisasi apa yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepada seseorang. (6) Teknologi yang sudah, sedang dan akan dipergunakan dalam menjalankan roda organisasi (7) Misi apa yang harus diemban oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. (8) Makna dan hakekat tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan (9) Jenis kegiatan operasional yang harus diselenggarakan dan; (10) 10. Sarana mekanis apa yang terdapat dan atau diperlukan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya

Berdasarkan uraian diatas, maka indikator dari subvariabel pengetahuan adalah (1) Pemahaman terhadap kebijakan pemerintah, (2) Pemahaman terhadap misi yang diemban oleh organisasi, (3) Pemahaman terhadap prosedur kerja. (Siagian, 1997).

2.2.4. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Keterampilan adalah kecakapan atau kecakapan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan, sifatnya lebih mengarah pada kecakapan teknis.

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

Kaltz (dalam Udaya, 1994:45) membagi keterampilan ke dalam katagori antara lain: (1) Keterampilan teknis, yaitu keterampilan menerapkan pengetahuan atau keahlian. Spesialisasi pengembangan keterampilan ini sering ditemui pada pelaksanaan pekerjaan sehari-hari dalam suatu organisasi. (2) Keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini diperlukan dalam berkomunikasi, memotivasi dan mendelegasikan. (3) Keterampilan Konseptual, yaitu keterampilan mental yang menganalisis dan mendiagnosis situasi rumit. Keterampilan ini diperlukan juga oleh para pegawai pemegang kebijakan (policy maker) untuk menganalisis suatu kebijakan yang diberikan oleh atasan, dan untuk memilih prioritas masalah secara proporsional dalam menghadapi tugas, kewenangan dan tanggungjawabnya.

Berkaitan dengan kualitas Pegawai di era otonomi daerah, Koswara (2001: 267) berpendapat bahwa "yang diperlukan tidak hanya jumlahnya yang cukup, tetapi juga kualitas para pegawai yang harus diukur dengan melihat latar belakang

pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan, jenjang kepangkatan dan status kepegawai."

Dengan membandingkan beberapa pendapat dan penjelasan teori di atas, maka pendapat Koswara (2001: 267) lebih cocok untuk memberikan batasan mengenai pengertian kualitas sumberdaya pegawai, karena dimensi-dimensi yang tersebut cocok sebagai indikator pengukuran kualitas sumberdaya pegawai pada penelitian ini.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, maka untuk kepentingan penelitian ini, kualitas sumber daya manusia dilihat dari empat dimensi pertama yang diungkapkan oleh Koswara (2001: 267) yaitu: (1) **Pendidikan**, Pendidikan diukur dari pendidikan formal maupun non formal. (2) **Pengalaman**, Pengalaman dilihat dari pengalaman bekerja dan pengalaman dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dipadu dengan tingkat pemahamannya terhadap program dan pekerjaannya. (3) **Pengetahuan**, Pengetahuan dapat diketahui dari pemahaman pegawai/Pegawai terhadap kebijakan pemerintah, visi dan misi organisasi, dan prosedur kerja. (4) **Keterampilan pegawai**, Keterampilan pegawai dan dapat dilihat dari keterampilan melaksanakan tugas, mengoperasikan alat, dan menerjemahkan kebijakan organisasi menjadi rencana kerja yang dapat dioperasionalkan.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Menurut Bernardin & Russell dalam (Mardikanto, 1993: 31), kinerja merupakan catatan *outcome* yang

dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu. Kontribusi anggota organisasi terhadap organisasinya dapat diukur dengan penilaian kinerja kerja.

Atmosoeprpto (2000: 5-6) mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari tingkat kemampuan dan derajat motivasi. Tanpa motivasi seseorang baru menggunakan 20-30% dari kemampuan yang dimiliki tetapi dengan motivasi diharapkan dapat dicapai kinerja sebesar 80-90%, artinya seseorang telah terinovasi jika ia menggunakan 80-90% dari kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik berupa produktivitas yang lebih baik.

Menurut Vijayaragavan dan Singh dalam (Swanson, 1997: 124), penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi capaian karyawan dalam rangka mengembangkan potensi karyawan tersebut. Sama halnya dengan penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja (Departemen, 1999:1).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Untuk keperluan penilaian kinerja diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi, kerja masing masing individu. (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 223-224).

Sedangkan Martoyo (2000: 92-94) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja pada dasarnya penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri

untuk kepentingan organisasi. Sasaran yang menjadi obyek penelitian antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, kesegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja.

Kusnadi (2003: 265-271) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Tanpa adanya kinerja berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target dan tidak akan terjadi suatu perubahan sedikitpun. Dari kualitas kinerja nantinya akan berpengaruh kepada hasil. Kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik (Kusnadi. 2003: 265-271) sebagai berikut:

- a. Rasionai; Kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat.
- b. Kosisten; Kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan tujuan organisasi.
- c. Tepat; Kinerja yang baik harus dapat dinyatakan secara tepat dan jelas.
- d. Efisien; Kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan.
- e. Tertantang; Kinerja yang baik sebaiknya memberikan tantangan yang tinggi bagi pelakunya dan diupayakan menjadi motivator yang efektif.
- f. Terarah; Kinerja yang baik seharusnya terarah kepada suatu tujuan tertentu, dapat melalui garis komando atau berdiri sendiri.
- g. Displin; Kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi.
- h. Sistematis; Kinerja sebaiknya dilakukan secara sistematis dan tidak acak.

- i. Dapat dicapai; Kinerja yang baik sebaiknya diarahkan dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan.
- j. Disepakati; Kinerja yang baik seharusnya disepakati oleh semua pihak yang terkait, baik dari pimpinan puncak sampai pada pelaksana terendah.
- k. Terkait dengan waktu; Kinerja yang baik seharusnya dikaitkan dengan waktu yang telah terukur.
- l. Berorientasi kepada kerjasama kelompok; Kinerja yang baik seharusnya diarahkan kepada kerjasama kelompok.

Suatu bukti empirik menunjukkan bahwa antara kinerja yang baik (kualitas kerja) berkorelasi positif dengan hasil yang diperoleh. Suatu pekerjaan seseorang tidak terlepas dari jabatannya dalam suatu organisasi. Hal ini memberikan pengertian bahwa seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokok sesuai tuntutan jabatannya berdasarkan standar tertentu dan memerlukan kemampuan yang tertentu pula. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan tiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotor.

Antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat **kesenjangan**. Kesenjangan kinerja adalah perbedaan kinerja yang dimiliki petugas saat ini dengan yang diharapkan oleh organisasi atau tuntutan pekerjaannya (Hickerson dan Middleton, 1975: 6). Dengan demikian kinerja (*performance*) petugas menunjuk kepada tingkat seseorang mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feed back* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya

dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, mengikuti pendidikan dan latihan (Hariandja, 2002: 195-197).

Dalam menilai kinerja seseorang tidak terlepas dari manajemen kinerjanya, yaitu proses komunikasi yang berlangsung terus menerus yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang petugas dan atasannya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem, artinya memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan yaitu organisasi, pengelola kinerja dan anggota staf. Manajemen kinerja merupakan cara mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama meningkatkan kinerja (Baca, 2002:3-4).

Menurut Dessler (1998: 2-3), ada beberapa alasan untuk menilai kinerja: (1) penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji, dan (2) penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan. Hal tersebut memungkinkan untuk dapat mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah digali dalam penilaian, dan dapat mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan.

Aspek pengelola kinerja, bagaimana pengelola kinerja dapat bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki maupun mengembangkan kinerja karyawan/bawahannya.

Aspek individu, Hickerson dan Middleton (1975: 7), menjelaskan dua kondisi yang dapat menyebabkan timbulnya kesenjangan (diskrepansi) kinerja petugas

adalah: (1) petugas tidak mengetahui bagaimana mengerjakan keseluruhan atau sebagian dari pekerjaannya, (2) petugas mempunyai tugas baru (*new task*) dalam mengerjakan pekerjaannya yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru, dan (3) petugas diberikan pekerjaan yang sama sekali masih baru sehingga diperlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baru.

Ketiga aspek perilaku yang dikembangkan dalam pelatihan baik psikomotor, afektif dan kognitif memiliki kontribusi untuk membentuk kinerja (*performance*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. (Hickerson dan Middleton, 1975: 6). Sehubungan dengan itu menurut Hariandja (2002: 199-200), bahwa dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif, yaitu menilai kinerja pegawai yang sesungguhnya, atau dapat mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan antara lain: mempunyai standar, memiliki ukuran yang dapat dipercaya, dan mudah digunakan. Aspek lain dijelaskan Handoko (dalam Martoyo, 2000: 95-96) menjelaskan bahwa penilaian kinerja harus obyektif dan mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*Job related*), praktis, mempunyai standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang dapat diandalkan.

Berdasarkan pemaknaan dua pendapat di atas pelaksanaan penilaian kinerja pegawai harus bersifat objektif. Sifat penilaian kinerja yang objektif juga mempunyai hubungan yang erat dengan pekerjaan (*Job related*), praktis, mempunyai standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang dapat dipercaya.

Sementara itu Bernadian dan Russel (1993: 340), mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: (1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan

mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, (2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, (3) *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu, yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. (4) *Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian pada setiap unit penggunaan sumberdaya, (5) *Need for supervision*, kemampuan pegawai untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan, (6) *Interpersonal impact*, kemampuan seorang pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, maka yang dimaksud kinerja pegawai yaitu hasil penilaian kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik berupa jasa berdasarkan pada kuantitas, kualitas, konsistensi dan ketepatan waktu serta biaya dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan; melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa perlu pengawasan; serta memelihara harga diri dan bekerja sama diantara kawan sejawat.

Dengan membandingkan beberapa pendapat dan penjelasan teori di atas maka teori Bernadian dan Russel (1993 : 340) lebih cocok untuk memberikan batasan mengenai pengertian kinerja, karena dimensi-dimensi yang dikemukakan dalam teori tersebut cocok untuk digunakan sebagai indikator-indikator pengukuran kinerja yang bersifat individual.

Sebagai konklusi dari pendapat dan teori di atas, maka yang dimaksud kinerja pegawai, yaitu hasil penilaian kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik berupa jasa berdasarkan pada kuantitas, kualitas, efisiensi waktu dan biaya dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan; melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa perlu pengawasan; serta memelihara harga diri dan bekerja sama diantara kawan sejawat. Pada penelitian ini untuk keperluan penetapan indikator-indikator penelitian, maka dilakukan pembatasan pada dimensi-dimensi atas kinerja pegawai dengan mengambil sebagian dimensi yang diungkapkan oleh Bernadian dan Rusel (1993: 340) sebagai berikut: (1) **Kualitas Kerja (*Quality*)**, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, (2) **Kuantitas Kerja (*Quantity*)**, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, (3) **Konsistensi dan Tepat waktu (*Timeliness*)**, merupakan konsistensi dan lamanya mengerjakan suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penyusun	Metodologi	Hasil
1	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademika Swasta di Kota Semarang	Indrarini	Kuantitatif	Motivasi dan kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen swasta di Kota Semarang
2	Pengaruh Motivasi Kerja	Suparno	Kuantitatif	Motivasi kerja dan

	dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang			kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMP
3	Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai di Perpustakaan Nasional RI Jakarta	Toyang, Diana (2007)	Kuantitatif	Setiap variabel bebas (X1, X2, X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Secara teoritis perlu dijelaskan jika ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sugiyono (2003:68) mengatakan, bahwa kerangka pikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka pikir yang asosiatif/ hubungan maupun komparatif/ perbandingan.

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

David C.Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2001: 68) berpendapat bahwa, “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan / tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.”

Motivasi kerja seseorang sangat menentukan hasil pekerjaannya, dengan kata lain seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya agar setiap pekerjaan yang dilakukannya berhasil dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka orang yang dimaksud harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dan akan selalu berupaya meningkatkan pengetahuan serta, kemampuan dalam bekerja, serta melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab. Karena motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja Pegawai tersebut dan kesungguhan pegawai dalam bekerja, tentunya akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas pokoknya. Makin kuat motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan, maka akan makin besar pula kualitas hasil kerjanya, sehingga pegawai yang memiliki akan lebih cenderung memperlihatkan hasil kerja yang lebih baik pula.

Berdasarkan uraian tersebut di atas secara umum (secara konseptual) diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, bahwa jika seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi, cenderung memiliki kinerja (prestasi kerja) yang tinggi pula, dan sebaliknya mereka yang motivasi kerjanya rendah maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

2. Hubungan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Flippo dalam Ginoga (2006:30) menyatakan, bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, keterampilan, pengetahuan pekerjaan, pengalaman kerja kehadiran, kesetiaan, kehadiran, ketangguhan dan inisiatif.

Berdasarkan uraian di atas kualitas sumberdaya seseorang sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya, hal ini berarti, bahwa seseorang yang mempunyai kualitas

sumberdaya manusia yang tinggi akan selalu berupaya agar setiap pekerjaan yang dilakukannya berhasil dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka orang tersebut (Pegawai) harus memiliki kualitas sumberdaya manusia (pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan) yang cukup dan senantiasa selalu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkannya. Karena kualitas sumberdaya manusia akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan dengan kesungguhannya pegawai tersebut berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkannya (pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan) dalam bekerja, tentunya akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas pokoknya. Makin tinggi kualitas sumberdaya seseorang yang dimilikinya terhadap suatu beban pekerjaan yang ditugaskannya maka akan makin besar pula kualitas hasil kerjanya, sehingga pegawai (Pegawai) yang memiliki kualitas sumberdaya manusia yang tinggi akan cenderung memperlihatkan hasil kerja yang lebih baik pula.

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kualitas Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

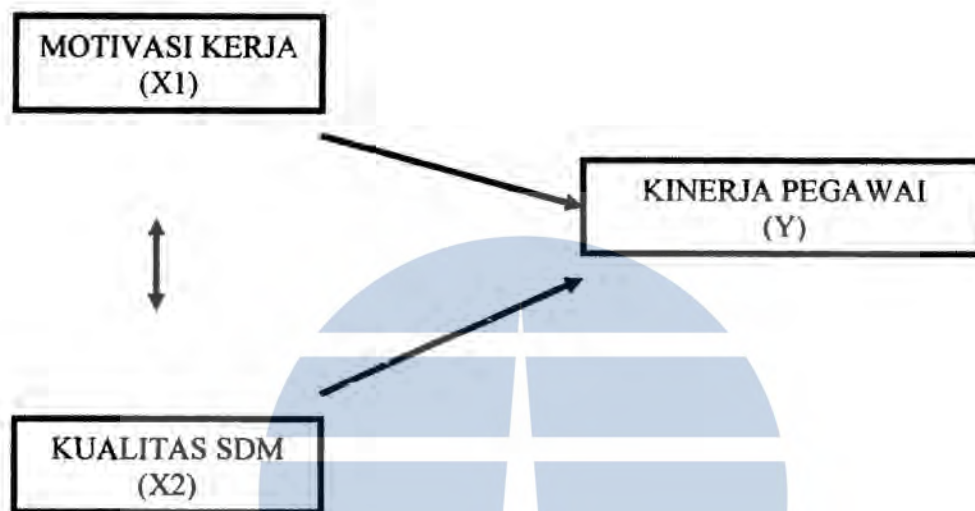
Atmosoeprapto (2000: 5-6) mengatakan bahwa, kinerja adalah fungsi dari tingkat kemampuan dan derajat motivasi. Tanpa motivasi seseorang baru menggunakan 20-30% dari kemampuan yang dimiliki tetapi dengan motivasi diharapkan dapat dicapai kinerja sebesar 80-90%, artinya seseorang telah termotivasi jika ia menggunakan 80-90% dari kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik berupa produktivitas yang lebih baik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas diduga, bahwa motivasi kerja dan kualitas sumberdaya manusia (pegawai) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (pegawai) dalam melaksanakan pekerjaan/ tugas pokoknya. Motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan bidang pekerjaan dan potensi yang dimilikinya, jika potensi tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik, maka kinerja yang dihasilkannya pun tidak akan terwujud dan akibatnya tujuan program pegawai yang telah disusun sedemikian rupa pencapaian target sasaran tidak akan maksimal. Sedangkan pengembangan dan peningkatan sumberdaya manusia (pegawai) akan mendorong pegawai/ pegawai untuk berinovasi dan berimprovisasi dalam mengembangkan kreativitas pelaksanaan tugas pokoknya sebagai seorang Pegawai, sehingga pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja/ kinerjanya.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, di duga bahwa motivasi kerja dan kualitas sumberdaya manusia (pegawai) mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai; sehingga dapat dikatakan bahwa dengan diupayakannya peningkatan motivasi kerja dan sumberdaya manusia (pegawai) secara optimal dalam suatu lembaga/ organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, demikian pula sebaliknya jika upaya peningkatan motivasi kerja tidak dilakukan seoptimal mungkin dan kualitas sumberdaya manusia tidak diupayakan untuk ditingkatkan dan dikembangkan, maka akan semakin rendah pula kinerja yang akan dihasilkan. Oleh karena itu diduga terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja, kualitas sumberdaya manusia (pegawai) terhadap kinerja seorang

pegawai. Adapun hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara skematis digambarkan dalam Gambar 2.1 berikut:

Gambar 2-2. Kerangka pemikiran



Sumber : (Sugiyono, 2012;66)

Berdasarkan Gambar tersebut dijelaskan, bahwa variabel motivasi kerja dijabarkan dalam dimensi: (1) kebutuhan akan prestasi, (2) kebutuhan akan kekuasaan, (3) kebutuhan akan afiliasi. Variabel kualitas sumberdaya manusia dijabarkan dalam dimensi : (1) pendidikan, (2) pengalaman kerja, (3) pengetahuan, dan (4) keterampilan. Variabel kinerja Pegawai dijabarkan dalam dimensi : (1) kualitas persiapan pekerjaan, (2) kuantitas persiapan pekerjaan, (3) konsistensi dan ketepatan waktu persiapan pekerjaan, (4) kualitas pelaksanaan kegiatan pekerjaan, (5) kuantitas pelaksanaan kegiatan pekerjaan (6) konsistensi ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan pekerjaan, (7) kualitas pengembangan sistem dan profesi

pegawai, (8) kuantitas pengembangan sistem dan profesi pegawai, dan (9) konsistensi dan ketepatan waktu pengembangan sistem dan profesi pegawai.

Setiap variabel memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Dalam hal ini variabel motivasi kerja dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian; senada dengan itu Bungin (2005:92) menyatakan bahwa, hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelitian; karena dalam hal ini jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris.

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini di rumuskan sebagai berikut: (1) Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. (2) Besarnya pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan. (3) Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai ditentukan masing-masing oleh dimensi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, afiliasi; serta dimensi pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Perspektif Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dari kegiatan ilmiah yang pada hakekatnya berawal dari minat untuk mengetahui gejala tertentu. Selanjutnya berhubungan dan berkembang menjadi gagasan teori, konseptualisasi yang pada akhirnya menentukan metode penelitian yang sesuai. Sedangkan menurut Nazir (1989: 99), "Desain Penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan dan cara menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta sesuai dengan tujuan penelitian".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yakni penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data yang pokok, dengan maksud penjelasan (*explanatory*), yaitu untuk menjelaskan hubungan kasual dan pengajuan hipotesa (Singarimbun, 1989: 34). Selanjutnya Arikunto (2006: 31) mengemukakan bahwa penelitian yang menyelidiki sebab akibat antar lebih dari dua variabel berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada, dan berusaha untuk mencari variabel penyebabnya disebut penelitian pengaruh. Jadi, desain penelitian ini adalah survey dengan metode analitik korelasional, untuk menjelaskan antar variabel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linier, untuk mengukur dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan

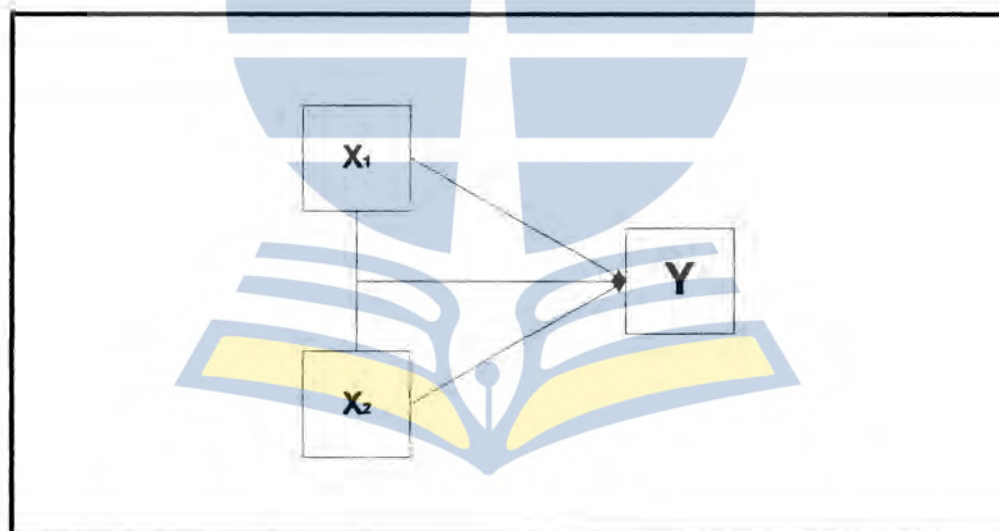
kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau.

B. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan melibatkan tiga variabel, yaitu: dua variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Kedua variabel bebas tersebut adalah motivasi kerja (X_1) dan kualitas sumber daya manusia (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam paradigma penelitian seperti pada Gambar 3.1.

Gambar 3.1 Paradigma Penelitian



Keterangan

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kualitas Sumberdaya manusia

Y = Kinerja Pegawai

1. Definisi Konsep

Untuk memudahkan pemahaman tentang makna variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka masing-masing variabel didefinisikan sebagai berikut:

- a. **Motivasi kerja (X_1)**, adalah suatu proses untuk membangkitkan semangat dan pemberian motif yang menggerakkan manusia untuk lebih aktif melaksanakan aktivitas kerja yang diukur dengan melalui dimensi kebutuhan dan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi (Mc. Cleland, 2001).
- b. **Kualitas Sumberdaya manusia (X_2)**, adalah kemampuan pegawai pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya yang diukur melalui tingkat pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai (Koswara, 2001).
- c. **Kinerja Pegawai (Y)**, adalah prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau, meliputi (1) kualitas persiapan pekerjaan, (2) kuantitas persiapan pekerjaan, (3) konsistensi dan ketepatan waktu persiapan pekerjaan, (4) kualitas pelaksanaan kegiatan pekerjaan, (5) kuantitas pelaksanaan kegiatan pekerjaan (6) konsistensi ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan pekerjaan, (7) kualitas pengembangan sistem dan profesi pegawai, (8) kuantitas pengembangan sistem dan profesi pegawai, dan (9) konsistensi dan ketepatan waktu pengembangan sistem dan profesi pegawai.

2. Operasional Variabel

Untuk mempermudah pelaksanaan operasional variabel dalam penelitian ini, maka dirancang Operasionalisasi variabel seperti yang dijabarkan dalam Tabel berikut :

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3
Motivasi Kerja (X₁)	Kebutuhan akan prestasi	1. Dorongan untuk menjadi pegawai yang unggul. 2. Dorongan untuk bisa meraih prestasi kerja 3. Dorongan untuk bisa mencapai kesuksesan
	Kebutuhan akan kekuasaan	1. Kebutuhan untuk bisa mempengaruhi orang lain menjadi berperilaku baik 2. Kebutuhan untuk memenuhi anjurannya tanpa paksaan 3. Kebutuhan untuk mengajak dan menganjurkan orang lain untuk berperilaku dalam suatu sistem usaha yang baik tanpa paksaan.
	Kebutuhan akan Afiliasi	1. Keinginan untuk berhubungan antar individu/kelompok pegawai yang ramah dan akrab. 2. Hasrat untuk bersosialisasi dengan lingkungan pekerjaan. 3. Hasrat untuk melakukan koordinasi dan kerjasama antar Dinas/Instansi.
Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂)	Pendidikan	1. pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar, 2. pendidikan dan pelatihan fungsional. 3. pendidikan dan pelatihan prajabatan
	Pengalaman	1. Pengalaman melaksanakan tugas pekerjaan/program 2. Pengalaman menghadapi perubahan lingkungan. 3. Pengalaman dalam mengatasi permasalahan/kesulitan dalam bekerja
	Pengetahuan Keterampilan	1. Pemahaman terhadap kebijakan pemerintah. 2. Pemahaman terhadap visi dan misi organisasi pegawai. 3. Pemahaman terhadap prosedur kerja tentang pegawai. 1. Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas,

		2. Keterampilan pegawai dalam mengoperasikan alat bantu pegawai. 3. Keterampilan pegawai menjabarkan kebijakan pegawai.
		4.
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas penyusunan persiapan pegawai	1. Penyusunan perencanaan pegawai yang bermutu 2. Melaksanakan penyusunan perencanaan pegawai secara bersama 3. Penyusunan perencanaan pegawai secara komprehensif sesuai dengan tujuan yang diharapkan
	Kuantitas penyusunan persiapan pegawai	1. Identifikasi potensi wilayah kerja 2. Membimbing penyusunan rencana usaha bagi para pegawai 3. Penyusunan program pegawai
	Konsistensi dan ketepatan waktu penyusunan persiapan Pegawai	1. Penyusunan persiapan pegawai berdasarkan tahapan-tahapannya 2. Perencanaan pegawai sesuai petunjuk yang telah ditetapkan 3. Penyusunan Rencana Kerja Pegawai (RKP) secara komprehensif
	Kualitas pelaksanaan kegiatan pegawai	1. Kegiatan pegawai yang akuntabel 2. Pelaksanaan kegiatan pegawai sesuai dengan kebutuhan di lapangan 3. Menghimpun seluruh aspirasi masyarakat 4. Membantu memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat
	Kuantitas pelaksanaan kegiatan pegawai	1. Penyusunan materi pegawai 2. Penerapan metode pegawai 3. Menumbuhkembangkan kelembagaan masyarakat 4. Menumbuhkembangkan swadaya dan swadana masyarakat

	Konsistensi dan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan Pegawai	1. Melaksanakan kegiatan pegawai sesuai dengan program yang telah disusun 2. Melakukan evaluasi kegiatan pegawai 3. Menyusun laporan setiap kegiatan ssecara berkala 4. Melakukan kajian dampak kegiatan pegawai yang telah dilaksanakan secara konsisten
	Kualitas pengembangan sistem dan profesi pegawai	1. Melakukan pengembangan sistem/metode pegawai sesuai dengan perkembangan Iptek 2. Mengembangkan profesi para pegawai 3. Peningkatan sumberdaya pegawai sesuai dengan perkembangan Iptek
	Kuantitas pengembangan sistem dan profesi pegawai	1. Penyusunan pedoman/Juklak/Juknis pegawai 2. Melakukan kegiatan pembuatan karya tulis/karya ilmiah 3. Menterjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan di bidang pekerjaan umum.
	Konsistensi dan ketepatan waktu pengembangan sistem dan profesi pegawai	1. Melaksanakan pengembangan sistem/metode pegawai secara berkala sesuai dengan waktu yang ditentukan 2. Melaksanakan peningkatan profesi pegawai secara konsisten dan terjadwal 3. Melakukan implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan pegawai kajian 4. Melaksanakan peningkatan dan pengembangan sumberdaya pegawai

C. Unit Analisis, Populasi dan Sampel

1. Unit Analisis

Singarimbun (1989: 10) menyatakan bahwa "unit analisis yang akan diteliti atau dianalisa, unit analisis yang menjadi subyek penelitian dapat berupa benda

atau manusia". Berdasarkan uraian tersebut, maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yang berada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau.

2. Populasi Dan Sampel

Dalam setiap penelitian harus terlebih dahulu ditentukan populasi yang akan diteliti. "populasi adalah keseluruhan obyek penelitian" (Arikunto, 2006: 103), sedangkan pendapat lain menjelaskan bahwa "populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan" (Sugiyono, 2012: 115).

Populasi dalam penelitian ini pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau sebanyak 75 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sampel berjumlah 75 PNS tersebut, hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006) menuliskan dalam bukunya, jika subjeknya kurang dari 100 orang, maka subjeknya dapat diambil semua.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dilihat dari jenisnya data dibagi menjadi dua bagian yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian dan digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang ada di indikator penelitian terutama pada analisis dan interpretasi data.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan mengutip dari sumber lain, misalnya dokumen-dokumen, tulisan-tulisan terdahulu dan sebagainya yang ada hubungan dengan penulisan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer diperoleh dari para responden, yaitu PNS.
- b. Data Sekunder bersumber dari literatur-literatur, laporan-laporan, buku-buku serta dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara studi lapangan (*field research*) yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke objek/lokasi yang diteliti.

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Kuesioner

Daftar pertanyaan disebarakan yang bersifat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan.

b. Observasi

Mengamati langsung fenomena yang berhubungan dengan motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia, dan kinerja pegawai guna melengkapi data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan dan dokumentasi, yaitu dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari berbagai bahan-bahan bacaan seperti buku-buku teoritis, makalah ilmiah, jurnal, dokumen dan

laporan-laporan, termasuk berbagai peraturan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut. Jika peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka item-item yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat test yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian. Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat test yaitu dengan melihat daya pembeda item (*item discriminability*). Daya pembeda item dilakukan dengan cara "*korelasi item-total*".

Korelasi item-total yaitu konsistensi antara skor item dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan, yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman karena skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

Adapun langkah-langkah melakukan uji validitas adalah :

1. Tentukan koefesien korelasi Rank Spearman dengan cara sebagai berikut:

Apabila item yang dihadapi berbentuk skala ordinal (skala sikap), maka nilai korelasi *rank spearman* pada item ke-i adalah (Simamora, 2002) :

2.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n-1)}$$

Keterangan : r_s = Koefisien korelasi spearman

d_i = Selisih antara Rank (X) dengan Rank (Y)

n = Jumlah sampel

3. Bandingkan nilai koefisien korelasi rank spearman (r_s) dengan nilai korelasi rank spearman dalam tabel (r_{tabel}), atau bandingkan nilai *p-value* (*Sig.*) pada koefisien korelasi rank spearman (r_s) dengan taraf nyata (α).
4. Jika $r_s > r_{tabel}$ atau *p-value* < α , maka item tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai indikator terhadap dimensi/variabel tersebut.

4. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil **ukur** yang terpercaya (*reliabel*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama **intrumen** **pengukuran** yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari (*measurement error*).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis, besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00-1,00; akan tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Di samping itu walaupun koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), akan tetapi dalam hal reliabilitas, koefisien realibilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu kepada koefisien reliabilitas yang positif.

Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan tingkat reliabilitas internal suatu alat ukur, diantaranya seperti: Rumus **Spearman Brown**; Rumus **Flanagan**; Rumus **Rulon**; Rumus **K-R (Kuder and Richardson)**; Rumus **Hoyt** dan Rumus **Cronbach Alpha**. Untuk rumus **Cronbach Alpha** adalah (Simamora, 2002):

$$R_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{21}^2} \right) \times 100\%$$

Keterangan : R_{α} = Nilai koefesien reliabilitas Cronbach Alpha

k = Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.

σ_{21}^2 = Varians total

Sedangkan nilai varians sendiri dihitung dengan rumusan:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

Keterangan : σ^2 = Nilai varians

X = Nilai-nilai datanya

n = Jumlah responden

Pada penelitian ini, akan dilakukan uji reliabilitas dengan koefesien *Cronbach Alpha*, karena metode ini lebih mudah dan sudah tersedia dalam program SPSS.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan

1.1. Uji Normalitas Data

Metode yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini adalah analisis korelasi (*correlation analysis*) dan analisis regresi (*regression nalysis*). Analisis korelasi digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel satu dengan lainnya sedangkan analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat Arikunto (2006:317). untuk pengujian data statistik parametrik yang berdistribusi normal bisa menggunakan *Rumus Chi Kuadrat*. untuk itu terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data secara statistik. Pengujian normalitas data responden melalui distribusi frekuensi masing-masing variabel penelitian, menentukan chi kuadrat

(χ^2), setelah diperoleh harga chi kuadrat hitung, maka dibandingkan dengan harga chi kuadrat tabel. Bila harga chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga chi kuadrat tabel maka distribusi data dinyatakan normal tetapi jika lebih besar maka dinyatakan tidak normal. Dalam analisis normalitas data responden menggunakan bantuan komputer, dengan SPSS sehingga hasilnya dapat menggambarkan normalitas data.

1.2 Uji Homogenitas Sampel

Disamping pengujian terhadap normal tidaknya data pada sampel, dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian terhadap kesamaan (homogenitas) beberapa bagian sampel, yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Pengujian homogenitas sampel menjadi sangat penting apabila ada keinginan untuk melakukan jeneralisasi hasil penelitian serta penelitian yang datanya diambil dari kelompok-kelompok terpisah yang berasal dari satu populasi. Metode yang digunakan untuk mengadakan pengujian homogenitas sampel yaitu menggunakan Tes *Bartlett*. Yakni pengujian/pengujian sampel didasarkan atas asumsi bahwa apabila varian yang dimiliki oleh sampel-sampel yang bersangkutan tidak jauh berbeda, maka sampel-sampel tersebut dinyatakan cukup homogen. Dalam aplikasinya uji homogenitas sampel dengan menggunakan rumus F-test, yaitu menguji perbedaan min sampel secara berpasang-pasangan.

1.3. Uji Skala dari Ordinal ke Interval

Analisis data ini dilakukan pada data dari kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Metode yang digunakan dalam analisis data pada

penelitian ini adalah analisis regresi (*regression analysis*). Analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena metode tersebut mensyaratkan skala pengukuran pada data tersebut sekurang-kurangnya adalah interval, maka sebelum melakukan analisis regresi perlu dilakukan konversi skala terlebih dahulu. Konversi skala yang dimaksud adalah menaikkan skala dari ordinal ke skala interval.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menaikkan skala dari ordinal ke interval adalah Metode Suksessive Interval (MSI) dari skala **Likert**, skala ini cenderung digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- (1) Kategori jawaban yang sangat setuju (SS) diberi skor 5
- (2) Kategori jawaban yang setuju (S) diberi skor 4
- (3) Kategori jawaban ragu-ragu (RR) diberi skor 3
- (4) Kategori jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
- (5) Kategori jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Langkah-langkah dalam transformasi data dengan Metode Suksessive Interval (*Methods of Successive interval*) adalah sebagai berikut:

1. Jawaban kuesioner yang berupa data berskala ordinal dikelompokkan menurut skor jawaban masing-masing item.
2. Lakukan perhitungan untuk mendapatkan proporsi jawaban yang terdapat pada setiap katagori untuk masing-masing variabel.
3. Hitung proporsi kumulatif seluruh katagori tiap variabel.
4. Setelah diperoleh proporsi kumulatif dari seluruh katagori, kemudian dicari nilai batas dari tabel kurva normal baku yang merupakan kurva nilai absis Z.
5. Lalu dihitung nilai fungsi probabilitas (pdf) dari fungsi normal baku.
6. Setelah diperoleh seluruh nilai batas proporsi kumulatif setiap katagori, kemudian dihitung *Skala Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{(\text{kepadatan batas bawah}) - (\text{kepadatan batas waktu})}{(\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di batas bawah})}$$

7. Kemudian dihitung nilai konversi tiap katagori atau transformasi nilai skala (K) dengan rumus

$$K = SV + \text{abs}(SV_{\text{Min}}) + 1$$

2. Analisis Regresi Linier

2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier sederhana. Model persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 \text{ atau } Y = a + bX_2$$

Dimana: Y = Variabel terikat atau tak bebas
 X = Variabel bebas.
 a = koefisien intersept
 b = koefisien regresi

2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model umum persamaan regresi linier berganda adalah (Sitepu, 1994):

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai
 a = konstanta
 b_1, b_2 = koefisien regresi
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Kualitas Sumberdaya pegawai
 Signifikansi regresi diuji pada $\alpha = 0,05$

Untuk menghitung nilai-nilai koefisien regresi dilakukan dengan Metode Kuadrat Terkecil (*Least Square Method*) dengan bantuan paket program statistik SPSS. Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian ini, yaitu:

1. Pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan F-test.

a. Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$H_0: \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$. Artinya, semua peubah bebas tidak berpengaruh terhadap peubah terikat.

H_1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta_i \neq 0$. Artinya, ada peubah bebas yang berpengaruh terhadap peubah terikat.

- b. Statistik uji yang akan digunakan adalah Uji-F dari distribusi F-Snedecor melalui daftar ANOVA

Tabel 3.4 Daftar Analisis Ragam

Sumber Variasi	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Uji-F
Regresi	K	JK_{reg}	RJK_{reg}	F-hitung
Sisa	$n-k-1$	JK_{sisa}	RJK_{sisa}	
Total	$n-1$	JK_{tot}		

$$JK_{reg} = \beta_1 \sum_{i=1}^n x_{i1} y_i + \dots + \beta_k \sum_{i=1}^n x_{ki} y_i$$

$$JK_{tot} = \sum_{i=1}^n y_i^2$$

$$JK_{sisa} = JK_{tot} - JK_{reg}$$

$$RJK_{reg} = JK_{reg} / k$$

$$RJK_{sisa} = JK_{sisa} / (n-k-1)$$

$$F\text{-hitung} = RJK_{reg} / RJK_{sisa}$$

- c. Kriteria ujinya adalah tolak H_0 , jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, dimana $F\text{-tabel} = F_{1-\alpha; k; n-k-1}$. Jika H_0 ditolak maka dilanjutkan dengan pengujian secara individual (parsial).

2. Pengujian secara parsial.

- a. Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$H_0: \beta_i \leq 0$, Artinya, tidak ada pengaruh variabel ke-i terhadap variabel terikat.

$H_1: \beta_i > 0$ Artinya, ada pengaruh positif variabel ke-i terhadap variabel terikat.

- b. Statistik uji yang akan digunakan adalah **Uji-t** dari distribusi **t-Student** dengan rumus (Sitepu, 1994):

$$t_i = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)}$$

Keterangan : t_i = Statistik uji-t (t-hitung)

β_i = Koefisien regresi variabel bebas ke-i

$SE(\beta_i)$ = Standard Error untuk koefisien regresi ke-i

- c. Kriteria ujinya adalah tolak H_0 , jika $p\text{-value} < \alpha$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dimana $t\text{-tabel} = t_{1-\alpha/2; n-k-1}$. Jika H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel ke-i terhadap variabel terikat.

Selain nilai-nilai koefisien regresi, hasil analisis regresi juga menghasilkan nilai-nilai korelasi berganda dan nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model terhadap variasi data

yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumus yang berasal dari tabel ANOVA sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{JK_{\text{sisal}}}{JK_{\text{tot}}} = \frac{JK_{\text{reg}}}{JK_{\text{tot}}}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi
 JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi
 JK_{sisal} = jumlah kuadrat sisaan
 JK_{tot} = jumlah kuadrat total



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Lubuklinggau

Tahun 1929 status Lubuklinggau adalah sebagai Ibu Kota Marga Sindang Kelingi Ilir, dibawah Onder District Musi Ulu. Onder District Musi Ulu sendiri ibu kotanya adalah Muara Beliti. Tahun 1933 Ibukota Onder District Musi Ulu dipindah dari Muara Beliti ke Lubuklinggau. Tahun 1942-1945 Lubuklinggau menjadi Ibukota Kewedanaan Musi Ulu dan dilanjutkan setelah kemerdekaan. Pada waktu Clash I tahun 1947, Lubuklinggau dijadikan Ibukota Pemerintahan Propinsi Sumatera Bagian Selatan. Tahun 1948 Lubuklinggau menjadi Ibukota Kabupaten Musi Ulu Rawas dan tetap sebagai Ibukota Keresidenan Palembang. Pada tahun 1956 Lubuklinggau menjadi Ibukota Daerah Swatantra Tingkat II Musi Rawas. Tahun 1981 dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 tanggal 30 Oktober 1981 Lubuklinggau ditetapkan statusnya sebagai Kota Administratif. Tahun 2001 dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2001 tanggal 21 Juni 2001 Lubuklinggau statusnya ditingkatkan menjadi Kota. Pada tanggal 17 Oktober 2001 Kota Lubuklinggau diresmikan menjadi Daerah Otonom.

Pembangunan Kota Lubuklinggau telah berjalan dengan pesat seiring dengan segala permasalahan yang dihadapinya dan menuntut ditetapkan langkah-langkah yang dapat mengantisipasi perkembangan Kota, sekaligus memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Untuk itu diperlukan Manajemen Strategis yang diharapkan dapat mengelola dan mengembangkan Kota Lubuklinggau sebagai kota transit ke arah yang lebih maju menuju Kota Metropolitan. Kota Lubuklinggau terletak pada posisi geografis yang sangat strategis yaitu di antara provinsi Jambi, Provinsi Bengkulu serta ibu kota provinsi Sumatera Selatan (Palembang) dan merupakan jalur penghubung antara Pulau Jawa dengan kota-kota bagian utara Pulau Sumatera. Dengan demikian posisi wilayah Kota Lubuklinggau terletak di daerah persimpangan (transit) dari berbagai arah wilayah sekitarnya.

1.1. Keadaan Geografi

Kota Lubuklinggau memiliki luas wilayah lebih kurang 401,50 km², yang secara astronomis terletak pada posisi 102°40'00" - 103°30'00" Bujur Timur dan 3°4'10"- 3°22'30" Lintang Selatan, dan terletak pada ketinggian 129 m' dari permukaan laut. Secara administratif, Kota Lubuklinggau memiliki batas wilayah sebagai berikut :

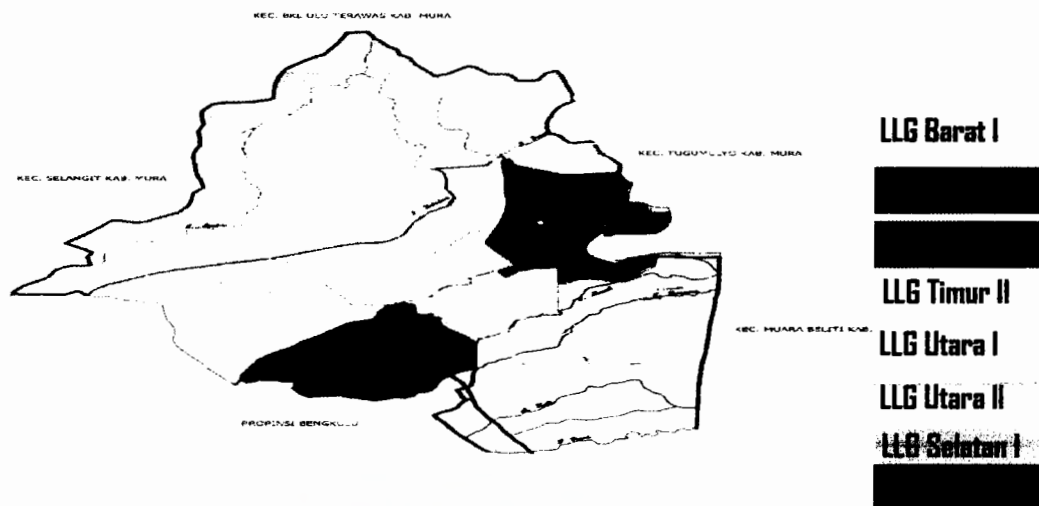
- Sebelah Utara Berbatasan dengan Kecamatan Batu Kuning Lakitan Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas.
- Sebelah Timur Berbatasan dengan Kecamatan Tugu Mulyo dan Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
- Sebelah Selatan Berbatasan dengan Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, dan Provinsi Bengkulu
- Sebelah Barat Berbatasan dengan Provinsi Bengkulu.

Kota Lubuklinggau wilayahnya terdiri dari 8 (delapan) Kecamatan dan 72 (tujuh puluh dua) kelurahan sebagaimana tertera dalam tabel 2.1 :

Tabel 4.1 Luas Wilayah Administrasi Kota Lubuklinggau per Kecamatan

No	Nama Kecamatan	Luas Wilayah (KM ²)
	Kecamatan Lubuklinggau Barat I	54,8087
	Kecamatan Lubuklinggau Barat II	10,8363
	Kecamatan Lubuklinggau Timur I	13,9041
	Kecamatan Lubuklinggau Timur II	10,124
	Kecamatan Lubuklinggau Utara I	152,4039
	Kecamatan Lubuklinggau Utara II	37,1054
	Kecamatan Lubuklinggau Selatan I	85,1518
	Kecamatan Lubuklinggau Selatan II	37,1658
Total Luas Wilayah Kota Lubuklinggau		401,5

Sumber : Bappeda Kota Lubuklinggau



Gambar. 4 .1 Peta Kota Lubuklinggau

Sumber : Bappeda Kobuklinggau

1.2. Demografi

Kota Lubuklinggau mempunyai iklim tropis basah dengan variasi curah hujan rata-rata antara 2.000-2.500 mm per tahun, dimana setiap tahun jarang sekali ditemukan bulan kering. Wilayah Kota Lubuklinggau memiliki luas 401,50 km² . Dari luas tersebut kurang lebih 66,5% dataran rendah yang subur dengan struktur 62,75% tanah liat, dengan keadaan alamnya terdiri dari hutan potensial, sawah, ladang kebun karet dan kebun lainnya. Di Kota Lubuklinggau bagian barat terdapat sebuah bukit yang dikenal dengan Bukit Sulap.

Keadaan tanah kota ini terdiri dari :

- Aluvial, tanah warna coklat kekuning-kuningan yang berada di bagian dataran yang cocok untuk tanaman padi dan palawija.

- Asosiasi Gleihumus, yang sebagian besar terdapat di Kecamatan Lubuklinggau Selatan, dan cocok untuk tanaman padi.
- Litosol, yang cocok untuk tanaman keras dan rumput-rumputan, sehingga sangat potensial untuk pengembangan ternak.
- Regosol, sebagian besar terdapat di Kecamatan Lubuklinggau Selatan, yang cocok untuk tanaman padi, palawija, dan tanaman keras lainnya.

Proporsi penggunaan lahan pada tahun 2013 meliputi areal pertanian seluas 4.634 Ha (10,57%), Perumahan/Pemukiman seluas 9.234,5 Ha (21,07%), Taman Nasional Kerinci Sebelat (TNKS) seluas 6.616,95 Ha (15,09%), Hutan/Belukar seluas 4.364,18 Ha (9,96%), Perkebunan seluas 8.806,25 Ha (20,09%) dan lain-lain seluas 10.180 Ha (23,22%). Selanjutnya, berdasarkan karakteristik rona wilayah dan peruntukan lahan, Kota Lubuklinggau terbagi dalam 7 (tujuh) kategori sub-wilayah, yakni:

a) Kawasan Pusat Pemukiman.

Sebagai kota yang tumbuh akibat dinamika perekonomian kota dan wilayah sekitarnya, rona wilayah kota, terutama kawasan pemukiman, terlihat masih tumpang-tindih dengan pusat kegiatan ekonomi lokal. Di pusat pemukiman terdapat banyak aktivitas industri, perdagangan dan jasa.

b) Kawasan Pusat Kegiatan Pemerintahan.

Hingga tahun 2007, pusat kegiatan pemerintahan masih tersebar di berbagai lokasi. Sebagai kota yang masih berusia muda, belum tersedia sebuah kawasan yang khusus diperuntukkan sebagai lokasi pusat pemerintahan, baik pemerintah kota maupun lokasi berbagai instansi vertikal lainnya.

c) Kawasan Pusat Kegiatan Industri, Perdagangan dan Jasa.

Karena topografi dan rona wilayah kota yang berbukit dan mencakup wilayah yang cukup luas tetapi dengan jumlah penduduk yang baru mencapai sekitar 167.000 jiwa, terlihat bahwa pusat pemukiman penduduk masih terkonsentrasi di wilayah bagian kota lama. Akibatnya, pusat kegiatan industri dan perdagangan cenderung mengikuti pola konsentrasi pemukiman penduduk.

d) Kawasan Pusat Kegiatan Pendidikan.

Perkembangan sektor pendidikan Kota Lubuklinggau juga mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Disamping kegiatan pendidikan formal yang dibentuk dan dibina oleh pemerintah dan daerah, mulai dari tingkat pendidikan dasar dan menengah, kini mulai tumbuh kegiatan pendidikan tinggi berupa akademi dan universitas, walaupun masih sebatas kegiatan cabang universitas dari kota dan daerah lain. Disamping itu, kegiatan pendidikan luar sekolah, seperti taman kanak-kanak dan kegiatan kursus

dari berbagai jenis keterampilan dan keahlian, juga telah mengalami pertumbuhan yang sungguh menjanjikan. Namun dalam pemilihan lokasi, bagian terbesar dari kegiatan pendidikan dimaksud cenderung terkonsentrasi di wilayah yang padat penduduknya dan di jantung kota.

e) Kawasan Pusat Kegiatan Rekreasi dan Pariwisata.

Potensi jenis wisata yang memperlihatkan prospek adalah wisata alam dan wisata minat khusus, mulai dari wisata seni-budaya, wisata belanja, dan wisata alam dan agri-wisata.

f) Kawasan Pusat Kegiatan Olah Raga.

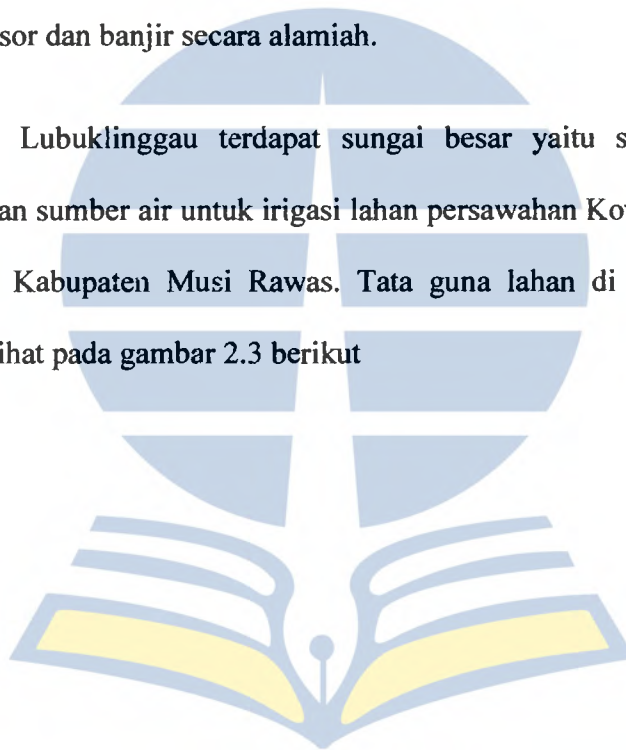
Dalam kedudukannya sebagai kota terbesar kedua di Sumatera Selatan dan terletak di persimpangan aktivitas ekonomi regional dan tingkat kesejahteraan serta kesehatan masyarakat yang terus mengalami perbaikan, Kota Lubuklinggau belum memiliki sebuah kawasan yang khusus diperuntukkan bagi kegiatan olahraga yang memadai. Masyarakat menyukai hampir semua jenis permainan olahraga.

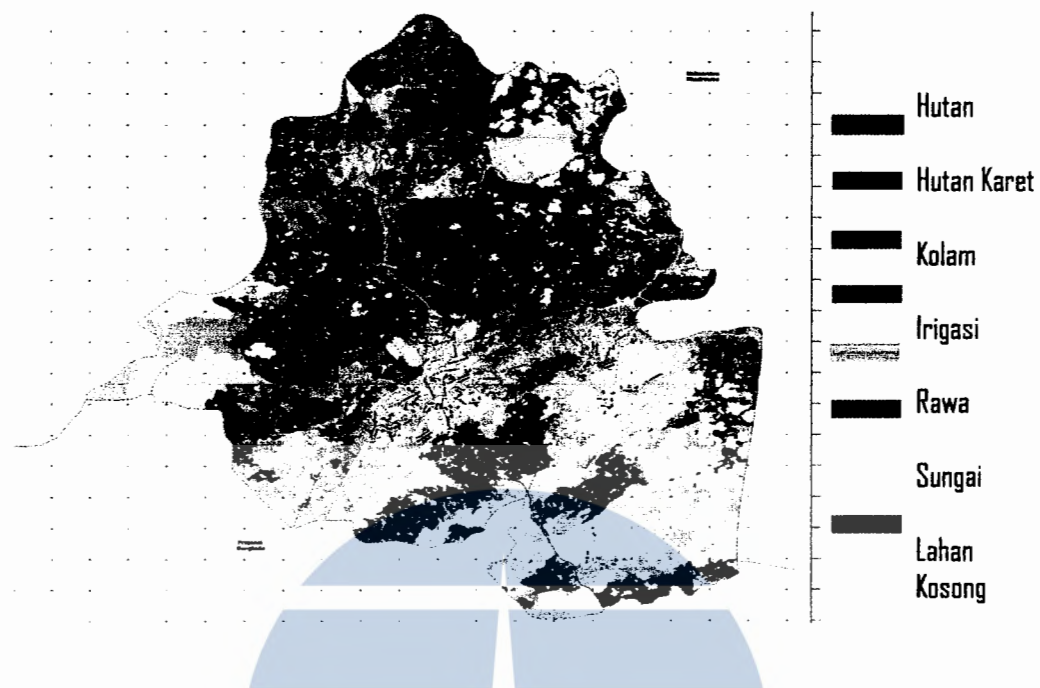
g) Kawasan Pertanian, Perkebunan dan Perikanan.

Dengan memperhatikan data tentang tingkat laju pertumbuhan ekonomi dan pengembangan wilayah selama lima tahun terakhir, diperkirakan bahwa untuk jangka waktu 10 tahun ke depan kegiatan pertanian, khususnya pertanian tanaman pangan yang ditopang oleh saluran dan jaringan irigasi teknis, peternakan, perikanan dan perkebunan, masih

tetap merupakan sektor kegiatan ekonomi yang signifikan. Selain merupakan lahan kegiatan ekonomi penduduk kota, kegiatan pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan juga menampung tenaga kerja dalam jumlah yang cukup berarti. Selain itu, disamping berfungsi sebagai pusat produksi dan kegiatan ekonomi warga kota, kawasan pusat pertanian, peternakan, perikanan dan perkebunan juga berperan sebagai daerah kawasan resapan air dan pencegahan bencana alam berupa tanah longsor dan banjir secara alamiah.

Di Kota Lubuklinggau terdapat sungai besar yaitu sungai kelingi yang merupakan sumber air untuk irigasi lahan persawahan Kota Lubuklinggau dan sebagian Kabupaten Musi Rawas. Tata guna lahan di Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada gambar 2.3 berikut





Gambar 4.2 Peta Tata Guna Lahan Kota Lubuklinggau

Sumber : Bappeda Kota Lubuklinggau

1.3. PENDUDUK

Jumlah penduduk Kota Lubuklinggau terus bertambah dari tahun 2009 sebanyak 167.138 jiwa, dan berdasarkan data BPS Kota Lubuklinggau jumlah penduduk Kota Lubuklinggau pada tahun 2009 sebanyak 181.068 jiwa. Perkiraan jumlah pertambahan penduduk Kota Lubuklinggau pada pertengahan tahun 2010 adalah adalah 183.580 jiwa dan tahun 2011 adalah sebanyak jiwa 186.056 jiwa serta tahun 2012 sebanyak 201.217 jiwa atau dengan kata lain jumlah rata-rata pertambahan penduduk sebesar 7,53 persen pada tahun 2013. Adapun

jumlah pertumbuhan penduduk dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut :

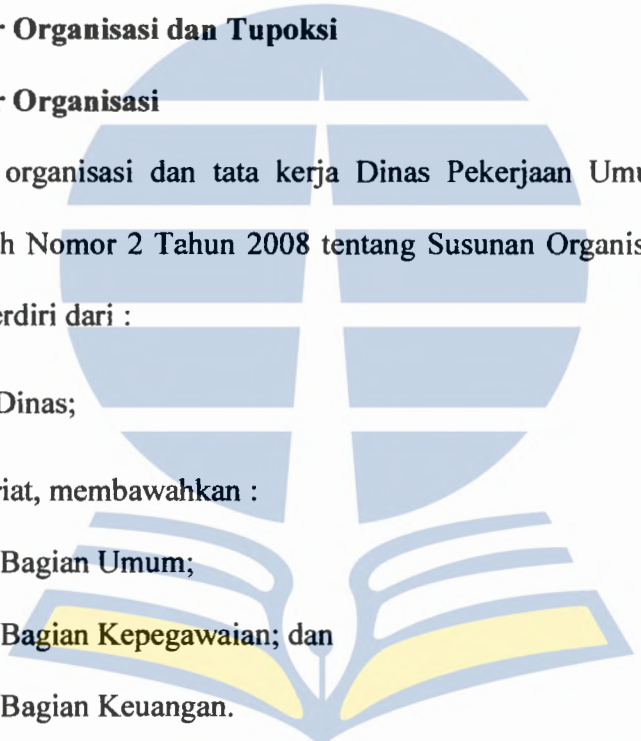
2. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuk Linggau

Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah.

2.1. Struktur Organisasi dan Tupoksi

2.1.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Pekerjaan Umum, sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, terdiri dari :

- 
- a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Umum;
 2. Sub Bagian Kepegawaian; dan
 3. Sub Bagian Keuangan.
 - c. Bidang Bina Marga, membawahkan:
 1. Seksi Perencanaan Teknis Kebinamargaan;
 2. Seksi Pembangunan, Peningkatan Jalan dan Jembatan; dan
 3. Seksi Peralatan, Pemeliharaan Jalan dan jembatan.
 - d. Bidang Cipta Karya, membawahkan :

1. Seksi Perencanaan Teknis Keciaptakaryaan;
 2. Seksi Tata Bangunan dan Drainase;
 3. Seksi Penataan Permukiman dan Perizinan.
- e. Bidang Pengairan, membawahkan:
1. Seksi Perencanaan Teknis Pengairan;
 2. Seksi Pembangunan Pengairan; dan
 3. Seksi Operasi dan Pemeliharaan.
- f. Bidang Pertambangan dan Energi
1. Seksi Pertambangan Umum;
 2. Seksi Energi; dan
 3. Seksi Geologi, Sumberdaya Mineral, Konservasi dan Reklamasi.
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD); dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Daerah di bidang Pekerjaan Umum serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/ atau Pemerintah Provinsi.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut maka Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai kewenangan di bidang pekerjaan umum;
2. Pengelolaan dan fasilitasi dibidang pekerjaan umum;

3. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum sesuai bidang pekerjaan umum;
4. Pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan umum;
5. Pengendalian dan pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya; dan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Tugas pokok dan fungsi masing-masing secara struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum adalah :

1. Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengawasi, membina dan melaksanakan koordinasi serta kegiatan di bidang Pekerjaan Umum.
2. Sekretariat, mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan rencana dan melaksanakan urusan ketatausahaan meliputi kepegawaian, mengelolah urusan keuangan, rumah tangga serta pengumpulan data dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas pokok, Sekretariat mempunyai fungsi :
 - a. pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana program, anggaran dan laporan dinas;
 - b. Pengkoordinasian tugas Kepala Bidang di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum;
 - c. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan;
 - d. pengelolaan administrasi kepegawaian, pengelolaan surat menyurat, Perlengkapan/peralatan kantor, kearsipan, perpustakaan dan rumah tangga dinas;
 - e. pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokolan;
 - f. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang kesekretariatan;

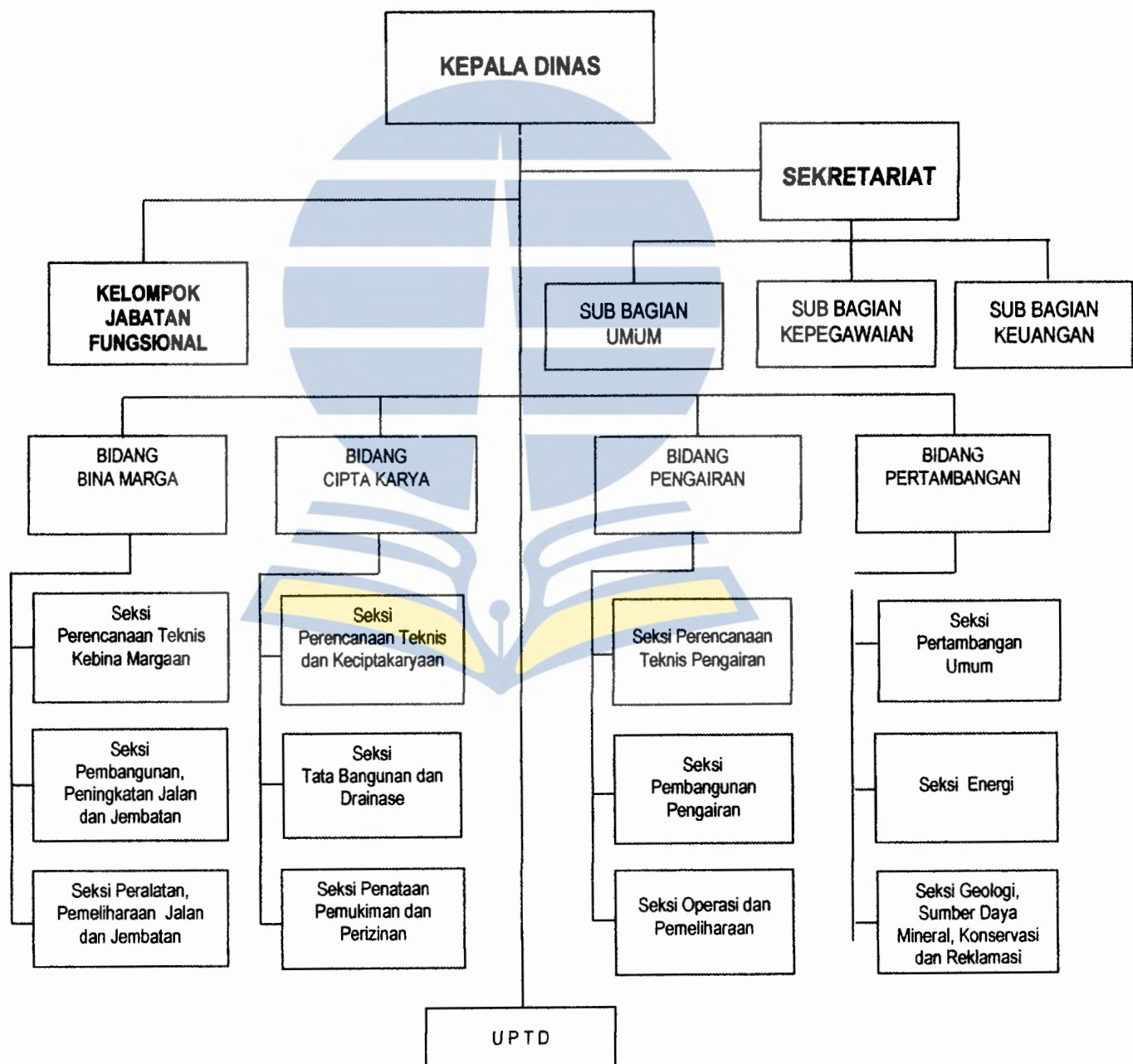
- g. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - h. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Bidang Bina Marga mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam menganalisa, merumuskan dan menyusun kebijakan teknis di bidang Bina Marga. Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Bidang Bina Marga mempunyai fungsi :
- a. penyusunan rencana teknis dan program kegiatan di bidang bina marga;
 - b. pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis di bidang bina marga;
 - c. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang bina marga;
 - d. pelaksanaan pengawasan, pengendalian dan pemberian pedoman serta petunjuk teknis dalam pelaksanaan pekerjaan di bidang prasarana jalan dan jembatan;
 - e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - f. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
4. Bidang Cipta Karya mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam menganalisa merumuskan dan menyusun kebijakan teknis di bidang Cipta Karya. Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Bidang Cipta Karya mempunyai fungsi :
- a. penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang cipta karya;
 - b. pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang cipta karya;

- c. pengelolaan perizinan dan pengawasan di bidang cipta karya;
 - d. penyusunan rencana dan program teknis pengembangan di bidang bidang cipta karya;
 - e. pemberian bantuan dan petunjuk dalam hal penataan ruang kawasan, penataan bangunan, pembangunan gedung dan rumah, serta pemukiman baru;
 - g. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - f. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
5. Bidang Pengairan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam menganalisa merumuskan dan menyusun kebijakan teknis di bidang pengairan. Untuk melaksanakan tugas pokoknya Bidang Pengairan, mempunyai fungsi:
- a. menyusun rencana dan program teknis di bidang pengairan;
 - b. melaksanakan pembinaan dan bimbingan teknis di bidang pengairan;
 - c. pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan pembangunan, rehabilitasi, peningkatan, pengembangan operasi serta pemeliharaan bidang pengairan;
 - d. pengelolaan perizinan dan pengawasan pemanfaatan air permukaan dan/atau sumber air permukaan;
 - e. melakukan penanggulangan bencana banjir dan bencana lainnya serta usaha-usaha pengendalian erosi; dan;
 - f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;

- g. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
6. Bidang Pertambangan dan Energi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Pekerjaan Umum dalam menganalisa merumuskan dan menyusun kebijakan teknis di bidang Pertambangan dan Energi. Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Bidang Pertambangan dan Energi, mempunyai fungsi :
- a. menyusun rencana dan program teknis di bidang pertambangan dan energi;
 - b. melaksanakan pembinaan dan bimbingan teknis di bidang Pertambangan dan Energi;
 - c. pengawasan dan pengendalian terhadap pemanfaatan sumber daya mineral dan Energi serta pengambilan air bawah tanah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. pelaksanaan konservasi sumber daya mineral dan reklamasi lahan, daerah aliran sungai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. pengawasan, pengendalian dan pembinaan usaha inti pertambangan umum yang meliputi eksplorasi dan eksploitasi, usaha-usaha inti listrik dan distribusinya;
 - f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - g. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
7. Unit Pelaksana Teknis (UPTD) mempunyai tugas :

- a. melaksanakan sebagian tugas Dinas; dan
 - b. melaksanakan urusan administrasi.
8. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kota sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

**Gambar 4.3. Struktur Organisasi
Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau**



Dalam pelaksanaan kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau maka penataan susunan organisasi ditetapkan berdasarkan Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor 02 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah yaitu :

1. Kepala Dinas Pekerjaan Umum	Eselon II/b
2. Sekretariat	Eselon III/a
a. Sub bagian Umum	Eselon IV/a
b. Sub bagian Keuangan	Eselon IV/a
c. Sub bagian Kepegawaian	Eselon IV/a
3. Bidang Bina Marga	Eselon III/b
a. Bidang Perencanaan Teknis Kebina Margaan	Eselon IV/a
b. Sub Bidang Pembangunan, Peningkatan Jalan dan Jembatan	Eselon IV/a
c. Sub Bidang Peralatan, Pemeliharaan Jalan dan Jembatan	Eselon IV/a
4. Bidang Cipta Karya	Eselon III/b
a. Sub Bidang Perencanaan Teknis dan Kecipta Karya	Eselon IV/a
b. Sub Bidang Tata Bangunan dan Drainase	Eselon IV/a
c. Sub Bidang Penataan Pemukiman dan Perizinan	Eselon IV/a
5. Bidang Pengairan	Eselon III/b
a. Sub Bidang Perencanaan Teknis Pengairan	Eselon IV/a
b. Sub Bidang Tata Bangunan dan Drainase	Eselon IV/a
c. Sub Bidang Penataan Pemukiman dan Perizinan	Eselon IV/a

6. Bidang Pertambangan

Eselon III/b

a. Sub Bidang Pertambangan Umum

Eselon IV/a

b. Sub Bidang Energi

Eselon IV/a

c. Sub Bidang Geologi, Sumber Daya Mineral, Konservasi, dan Reklamasi

Eselon IV/a

7. Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)**8. Kelompok Jabatan Fungsional****2.2. Sumberdaya Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau**

Penyediaan Sumber daya akan menuntun diagnosa organisasi terhadap pencapaian hasil yang diinginkan secara obyektif. Dengan Sumber Daya yang Strategis, Dinas Pekerjaan Umum dapat membangun strateginya sebagai bagian penting organisasi berorientasi hasil. Kapabilitas dan sumber daya difokuskan secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sumber Daya yang strategis memungkinkan Dinas Pekerjaan Umum Untuk memberikan komitmen pada aktivitas dan kegiatan di masa mendatang. Sumber Daya yang strategis memerlukan sarana dan prasarana pengumpulan informasi secara menyeluruh untuk kemudian menyiapkan analisis teknis atas berbagai alternatif dan implikasi yang dapat diarahkan pada masa mendatang. Dengan tersedianya sumber daya yang strategis, Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau dapat menyiapkan perubahan secara proaktif yang bukan hanya reaktif terhadap perubahan yang terjadi.

Sumber daya manusia yang ada di Dinas Pekerjaan Umum berjumlah

75 orang dengan masing-masing bidang terdiri dari:

1. Sekretariat 15 orang.
2. Bidang Pengairan 10 orang.
3. Bidang Cipta Karya 18 orang.
4. Bidang Bina Marga 20 orang.
5. Bidang Pertambangan 12 orang.

Dari jumlah tersebut jumlah pegawai berdasarkan jabatan, pendidikan dan golongan terbagi menjadi:

I. Jumlah pegawai yang memiliki jabatan :

- | | |
|--------------|----------|
| - Eselon II | 1 Orang |
| - Eselon III | 5 Orang |
| - Eselon IV | 18 Orang |

II. Jumlah pegawai berdasarkan golongan kepangkatan:

- | | |
|----------------|----------|
| - Golongan IV | 4 Orang |
| - Golongan III | 47 Orang |
| - Golongan II | 19 Orang |
| - Golongan I | 5 Orang |

III. Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan:

- S2 (strata dua) = 8 orang
- Strata satu (S1) = 42 orang

- SMA.= 18 orang
- SMP = 3 orang
- SD = 4 orang

2.3. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau

1. Visi

Visi Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau 2014-2017, tidak terlepas dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJPD) Kota Lubuklinggau 2014 – 2017 yaitu :

“Tersedianya infrastruktur pekerjaan umum dan pemukiman yang berkeadilan dan berkelanjutan”.

Visi tersebut merupakan sebuah gambaran yang akan diwujudkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, dimana infrastruktur pekerjaan umum yang terbangun telah memenuhi kualifikasi teknis sesuai perkembangan dan kemajuan teknologi serta beroperasi secara optimal seiring dengan tuntutan kualitas kehidupan masyarakat menuju masyarakat yang madani. Makna dari infrastruktur bidang pekerjaan umum yang representatif merupakan perwujudan dari tingkat ketersediaan dan pelayanan bidang pekerjaan umum yang penjabarannya berdasarkan visi yang ditetapkan.

2. Misi

Dari Visi tersebut maka Misi yang dapat dijabarkan Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, adalah:

1. Meningkatkan konektivitas wilayah dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dengan penyediaan infrastruktur pekerjaan umum yang Andal
2. Meningkatkan kualitas dan cakupan pembangunan infrastruktur dasar kawasan perkotaan
3. Mewujudkan keterpaduan pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan permukiman berbasis penataan ruang
4. Meningkatkan efektifitas pemanfaatan Sumber Daya Air
5. Meningkatkan kinerja aparatur melalui dukungan prasarana gedung
6. Menyelenggarakan dukungan organisasi dan ketatalaksanaan yang akuntabel dan kompeten dengan menerapkan prinsip-prinsip good governance.

2.3. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Pekerjaan Umum

Pada dasarnya dimaksudkan untuk mencapai 3 (tiga) *strategic goals*, yaitu: a) meningkatkan pertumbuhan ekonomi; b) meningkatkan kesejahteraan masyarakat; dan c) meningkatkan kualitas lingkungan. Dalam upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan dalam rangka mewujudkan visi dan misi yang ditetapkan, maka dirumuskan **tujuan dan sasaran Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau**.

Tujuan untuk mendukung misi-misi tersebut sebagai berikut:

- a. Mewujudkan peningkatan konektivitas wilayah.
- b. Meningkatkan kualitas lingkungan kawasan permukiman.
- c. Mewujudkan pemerataan layanan kelistrikan
- d. Mewujudkan keterjangkauan kepemilikan rumah layak huni bagi MBR

- e. Mewujudkan penataan kota sesuai dengan arahan pemanfaatan ruang
- f. Mewujudkan keberlangsungan lingkungan akibat kegiatan pertambangan
- g. Meningkatkan pengelolaan dan pengembangan SDA irigasi
- h. Meningkatkan kondisi prasarana gedung pemerintah
- i. Meningkatkan kinerja aparatur

B. Hasil

1. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

1.1 Hasil Uji Validitas

a. Pengujian Validitas Instrumen Variabel motivasi kerja (X1)

Pengujian Validitas Instrumen Variabel motivasi kerja (X1) dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson, artinya data yang ada berupa data ordinal (karena menggunakan skala likerts) telah terlebih dahulu ditingkatkan menjadi data interval dengan Metode Suksessive Interval (MSI), yang selanjutnya dilakukan pengujian validitas. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel motivasi kerja (X1)

Item	Koofesien Korelasi	Keterangan
pertanyaan_1	0.704	Valid
pertanyaan_2	0.658	Valid
pertanyaan_3	0.523	Valid
pertanyaan_4	0.636	Valid
pertanyaan_5	0.690	Valid
pertanyaan_6	0.745	Valid
pertanyaan_7	0.396	Valid
pertanyaan_8	0.457	Valid
pertanyaan_9	0.175	Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana diuraikan diatas, untuk menguji apakah korelasi tersebut valid atau tidak, maka hasil uji r hitung dapat dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi minimal 95%. Dari data r tabel, dengan taraf signifikansi 95% dan $N=75$ adalah sebesar 0,227. Jika kita lihat item pada tabel diatas, maka keseluruhan item yang berjumlah 9 item dimana korelasinya dianggap signifikan/dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel. Dari 9 item di atas ada 8 pertanyaan yang valid (r hitung $>$ r tabel) yakni pertanyaan no. 1 s/d no. 8, sedangkan yang tidak valid berjumlah hanya 1 pertanyaan yakni, pertanyaan no. 9 (r hitung $<$ r tabel). (Sugiono, 2003 : 137-154).

b. Pengujian Validitas Instrumen Variabel kualitas sumber daya manusia (X2)

Pengujian Validitas Instrumen Variabel kualitas sumber daya manusia (X2) dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson, artinya data yang ada berupa data ordinal (karena menggunakan skala likerts) telah terlebih dahulu ditingkatkan menjadi data interval dengan Metode Suksessive Interval (MSI), yang selanjutnya dilakukan pengujian validitas. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel kualitas sumber daya manusia (X2)

Item	Koofesien Korelasi	Keterangan
pertanyaan_10	0.183	Tidak Valid
pertanyaan_11	0.439	Valid
pertanyaan_12	0.451	Valid
pertanyaan_13	0.510	Valid
pertanyaan_14	0.419	Valid
pertanyaan_15	0.679	Valid
pertanyaan_16	0.676	Valid
pertanyaan_17	0.653	Valid

pertanyaan_18	0.558	Valid
pertanyaan_19	0.538	Valid
pertanyaan_20	0.558	Valid
pertanyaan_21	0.623	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana diuraikan diatas, untuk menguji apakah korelasi tersebut valid atau tidak, maka hasil uji r hitung dapat dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi minimal 95%. Dari data r tabel, dengan taraf signifikansi 95% dan $N=75$ adalah sebesar 0,227. Jika kita lihat item pada tabel diatas, maka keseluruhan item yang berjumlah 12 item dimana korelasinya dianggap signifikan/dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel. Dari 12 item di atas ada 11 pertanyaan yang valid (r hitung $>$ r tabel) yakni pertanyaan no. 11 s/d no. 21, sedangkan yang tidak valid berjumlah hanya 1 pertanyaan yakni pertanyaan no. 10 (r hitung $<$ r tabel).

c. Pengujian Validitas Instrumen Variabel kinerja pegawai (Y)

Pengujian Validitas Instrumen Variabel kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson, artinya data yang ada berupa data ordinal (karena menggunakan skala likerts) telah terlebih dahulu ditingkatkan menjadi data interval dengan Metode Suksessive Interval (MSI), yang selanjutnya dilakukan pengujian validitas. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel kinerja pegawai (Y)

Item	Koofesien Korelasi	Keterangan
pertanyaan_22	0.460	Valid
pertanyaan_23	0.323	Valid
pertanyaan_24	0.475	Valid
pertanyaan_25	0.474	Valid

pertanyaan_26	0.332	Valid
pertanyaan_27	0.545	Valid
pertanyaan_28	0.618	Valid
pertanyaan_29	0.507	Valid
pertanyaan_30	0.555	Valid
pertanyaan_31	0.563	Valid
pertanyaan_32	0.471	Valid
pertanyaan_33	0.352	Valid
pertanyaan_34	0.507	Valid
pertanyaan_35	0.492	Valid
pertanyaan_36	0.596	Valid
pertanyaan_37	0.525	Valid
pertanyaan_38	0.613	Valid
pertanyaan_39	0.642	Valid
pertanyaan_40	0.580	Valid
pertanyaan_41	0.407	Valid
pertanyaan_42	0.616	Valid
pertanyaan_43	0.640	Valid
pertanyaan_44	0.494	Valid
pertanyaan_45	0.476	Valid
pertanyaan_46	0.497	Valid
pertanyaan_47	0.566	Valid
pertanyaan_48	0.552	Valid
pertanyaan_49	0.554	Valid
pertanyaan_50	0.444	Valid
pertanyaan_51	0.460	Valid
pertanyaan_52	0.495	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana diuraikan diatas, untuk menguji apakah korelasi tersebut valid atau tidak, maka hasil uji r hitung dapat dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi minimal 95%. Dari data r tabel, dengan taraf signifikansi 95% dan N=75 adalah sebesar 0,227. Jika kita lihat item pada tabel diatas, maka keseluruhan item yang berjumlah 31 item dimana korelasinya dianggap signifikan/dianggap valid jika r hitung > r tabel. Dari 31 item di atas semuanya valid karena r hitung > r tabel.

Jadi, kesimpulan dari data di atas menunjukkan bahwa item pertanyaan yang tidak valid hanya sejumlah 2 item yaitu item pertanyaan no. 9 dan 10. Sisanya 50 item pertanyaan adalah valid, dan ke-50 pertanyaan tersebut digunakan/dipakai peneliti untuk pengujian selanjutnya yakni, uji reliability, analisis normalisasi data, analisis statistik deskriptif, analisis regresi sederhana dan analisis multipled regresi.

1.2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel motivasi kerja (X1)

Dengan menggunakan data interval yang digunakan pada uji validitas di atas, diperoleh hasil perhitungan antara instrumen kelompok ganjil dengan instrumen kelompok genap pada variabel motivasi kerja ini, didapat angka korelasi sebesar 0.609, ini artinya menunjukkan tingkat signifikan yang tinggi, terlihat dari tanda bintang dua pada alpha 0.000 %. Hasil perhitungan terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6. Hasil Pengujian reliabilitas Instrumen Variabel motivasi kerja (X1)

		Ganjil X1	Genap X1
Ganjil_X1	Pearson Correlation	1	.609(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Genap_X1	Pearson Correlation	.609(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Angka tersebut selanjutnya dimasukkan kedalam rumus Spearmean Brown sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2 \times 0,609}{1 + 0,609} = 0,757$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, di dapat korelasi yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item pada test di atas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. (Alhusin, 2002 : 341-346).

b. Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel kualitas sumber daya manusia (X2)

Dengan menggunakan data interval yang digunakan pada uji validitas di atas, diperoleh hasil perhitungan antara instrumen kelompok ganjil dengan instrumen kelompok genap pada variabel kualitas sumber daya manusia, didapat angka korelasi sebesar 0.635, ini artinya menunjukkan tingkat signifikan yang tinggi, terlihat dari tanda bintang dua pada alpha 0.000 %. Hasil perhitungan terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7. Hasil Pengujian reliabilitas Instrumen Variabel kualitas sumber daya manusia (X2)

		Ganjil_X2	Genap_X2
Ganjil_X2	Pearson Correlation	1	.635(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Genap_X2	Pearson Correlation	.635(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Angka tersebut selanjutnya dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2 \times 0,635}{1 + 0,635} = 0,776$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, di dapat korelasi yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item pada test di atas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

c. Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel kinerja pegawai (Y)

Dengan menggunakan data interval yang digunakan pada uji validitas di atas, diperoleh hasil perhitungan antara instrumen kelompok ganjil dengan instrumen kelompok genap pada variabel kualitas sumber daya manusia, didapat angka korelasi sebesar 0.868, ini artinya menunjukkan tingkat signifikan yang tinggi, terlihat dari tanda bintang dua pada alpha 0.000 %. Hasil perhitungan terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel kinerja pegawai (Y)

		Ganjil_Y	Genap_Y
Ganjil_Y	Pearson Correlation	1	.868(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Genap_Y	Pearson Correlation	.868(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Angka tersebut selanjutnya dimasukkan kedalam rumus Spearmean Brown sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2 \times 0,868}{1 + 0,868} = 0,929$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, di dapat korelasi yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item pada test di atas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Uji Persyaratan Analisis

2.1. Konversi Skala Dari Ordinal Ke Interval

Konversi skala dari ordinal ke interval dilakukan karena pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, dimana pada analisis regresi mensyaratkan data yang digunakan minimal skala datanya interval, selain itu juga data interval digunakan pada uji validitas dan uji reliabilitas serta pada analisis normalisasi data. Sedangkan hasil dari kuesioner diperoleh data dalam bentuk skala ordinal, yaitu skala sikap dengan 5 kategori. Teknik konversi skala dari ordinal ke interval dilakukan dengan *Metode Sussesive Interval* (MSI) seperti yang telah dijelaskan pada Bab 3 (tiga). Proses perhitungan ini dilakukan dengan bantuan paket program *Microsoft Office Excel* dan hasilnya terlihat seperti pada Lampiran.

2.2. Hasil Uji Normalitas Data

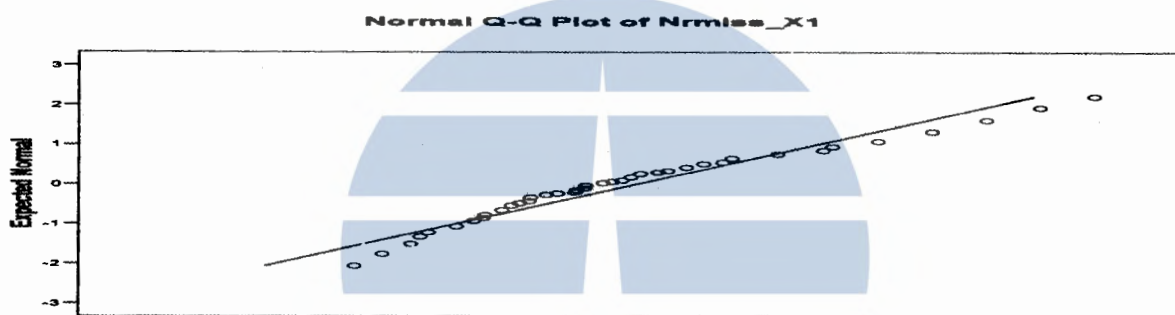
Hipotesis yang akan dirumuskan akan di uji dengan statistik parametris, yakni dengan Uji Regresi. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Pada penelitian ini digunakan Uji Statsitik Normal

Probability Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov (karena sampel lebih dari 50) untuk menguji normalitas data, selanjutnya dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil Uji Statistik Normal Probability Plot untuk variabel motivasi kerja (X1), di dapatkan gambar grafik di bawah ini :

Gambar 4.4. Hasil Uji Statistik Normal Probability Plot untuk variabel motivasi kerja (X1)



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Dari grafik di atas, diketahui bahwa data-data menyebar mendekati normal probability. Ini menunjukkan distribusi variabel motivasi kerja (X1) adalah normal. Selain itu bukti lainnya terlihat dari uji Kolmogorov-Smirnov di bawah ini.

Tabel 4.9. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov variabel motivasi kerja (X1)

Kolmogorov-Smirnov(a)			
	Statistic	Df	Sig.
Nrmlss_X1	.116	75	.014

a Lilliefors Significance Correction

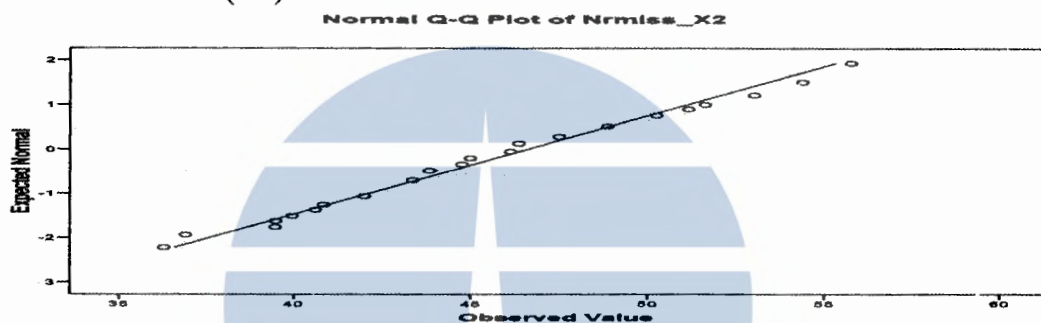
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan perhitungan, ditemukan $p = 0,14$. Karena nilai $p > 0,05$ maka diambil kesimpulan bahwa "distribusi variabel motivasi kerja (X1) adalah normal". (Dahlan, 2001 : 53).

b. Variabel Kualitas SDM (X2)

Hasil Uji Statistik Normal Probability Plot untuk variabel Kualitas SDM (X2), di dapatkan gambar grafik di bawah ini :

Gambar 4.5. Hasil Uji Statistik Normal Probability Plot untuk variabel Kualitas SDM (X2)



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Dari grafik di atas, diketahui bahwa data-data menyebar mendekati normal probability. Ini menunjukkan distribusi variabel Kualitas SDM (X2) adalah normal. Selain itu bukti lainnya terlihat dari uji Kolmogorov-Smirnov di bawah ini.

Tabel 4.10. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov variabel Kualitas SDM (X2)

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	Df	Sig.
Nrmlss_X2	.095	75	.094

a. Lilliefors Significance Correction

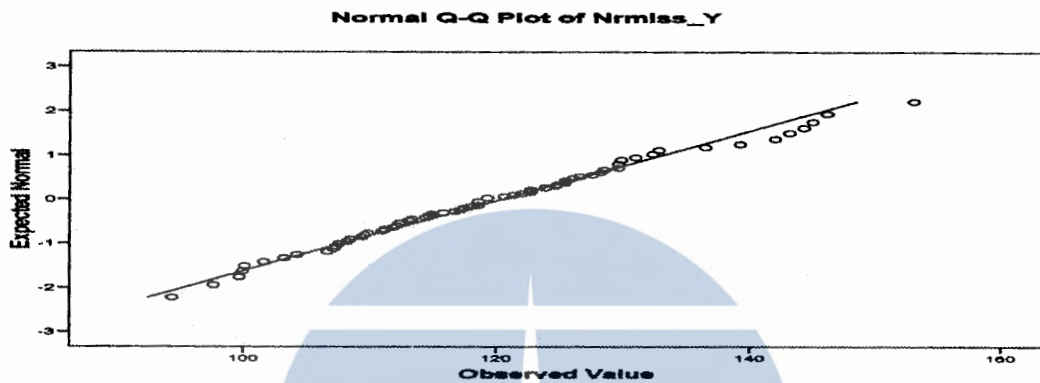
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan perhitungan, ditemukan $p = 0,094$. Karena nilai $p > 0,05$ maka diambil kesimpulan bahwa "distribusi variabel Kualitas SDM (X2) adalah normal". (Dahlan, 2001 : 53).

c. Variabel Kinerja pegawai (Y)

Hasil Uji Statistik Normal Probability Plot untuk variabel Kinerja pegawai (Y), di dapatkan gambar grafik di bawah ini :

Gambar 4.6. Hasil Uji Statistik Normal Probability Plot untuk variabel Kinerja (Y)



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Dari grafik di atas, diketahui bahwa data-data menyebar mendekati normal probability. Ini menunjukkan distribusi variabel Kinerja pegawai (Y) adalah normal. Selain itu bukti lainnya terlihat dari uji Kolmogorov-Smirnov di bawah ini.

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja pegawai (Y)

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	Df	Sig.
Nrmlss_Y	.063	75	.200(*)

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan perhitungan, ditemukan $p = 0,63$. Karena nilai $p > 0,05$ maka diambil kesimpulan bahwa "distribusi variabel Kinerja pegawai (Y) adalah normal".

3. Identitas Responden

3.1. Identitas Responden Menurut Usia

Tabel 4.12. Data Responden Mengenai Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	< 29 Tahun	5	6,7
2	30 – 35 Tahun	17	22,7
3	36 – 40 Tahun	25	33,3
4	41 – 45 Tahun	15	20
5	46 – 50 Tahun	10	13,3
6	>51 Tahun	3	4
	Jumlah	75	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat usia responden dari usia dibawah 29 tahun sebanyak 5 orang(6,7%), usia dari 30-35 tahun sebanyak 17 orang(22,7%), usia 36 – 40 tahun sebanyak 25 orang (33,3%), usia 41 – 45 tahun sebanyak 15 orang (20%), usia 46 – 50 tahun sebanyak 10 orang(13,3%) dan usia diatas 51 tahun sebanyak 3 orang (4%).

3.2. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.13. Data Responden Mengenai Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	65	86,7
2	Wanita	10	13,3
	Jumlah	75	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui identitas responden dalam jenis kelamin, bahwa laki-laki sebanyak 65 orang(86,7%), dan wanita sebanyak 10 orang (13,3%).

3.3. Identitas Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.14. Data Responden Mengenai Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	4	5,3
2	SLTP	5	6,7
3	SLTA/ sederajat	17	22,7
4	Sarjana (S1)	42	56
5	Pasca Sarjana (S2)	7	9,3
	Jumlah	75	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah responden yang berpendidikan SD sebanyak 4 orang (5,3%), SLTP sebanyak 5 orang(6,7%), SLTA sebanyak 17 orang(22,7%), sarjana sebanyak 42 orang (56%) dan pasca sarjana sebanyak 7 orang (9,3%).

4. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.15. Distribusi Persentase Pendapat Responden Hasil Pengumpulan Data

No	Pernyataan	Variabel Responden (%)				
		S	SL	P	SP	TP
Variabel Motivasi Kerja (X1)						
A. Dimensi Kebutuhan akan prestasi						
1	Dorongan untuk menjadi pegawai yang unggul.	32.7	58.7	0	9.3	0
2	Dorongan untuk bisa meraih prestasi kerja	37.4	53.4	0	9.3	0
3	Dorongan untuk bisa mencapai kesuksesan	33.4	62.7	0	4.0	0
Persentase per dimensi Kebutuhan akan prestasi		34.5	58.2	0	7.6	0
B. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan						
4	Kebutuhan untuk bisa mempengaruhi orang lain menjadi berperilaku baik	28.7	56.7	0	14.7	0
5	Kebutuhan untuk memenuhi anjurannya tanpa paksaan	30.1	58.1	0	12.0	0
6	Kebutuhan untuk mengajak dan menganjurkan orang lain untuk berperilaku dalam suatu sistem usaha yang baik tanpa paksaan	33.3	53.3	0	13.3	0
Persentase per dimensi Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan		30.7	56.0	0	13.3	0
C. Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi						
7	Keinginan untuk berhubungan antar individu/kelompok pegawai yang ramah dan akrab	31.3	67.3	0	1.3	0
8	Hasrat untuk bersosialisasi dengan lingkungan pekerjaan	39.0	68.3	0	1.3	0
Persentase per dimensi Kebutuhan akan Afiliasi		35.2	67.8	0	1.3	0
Persentase per variabel Motivasi Kerja		31.7	60.9	0	7.4	0
Variabel Kualitas SDM (X2)						

A. Dimensi Pendidikan						
9	pendidikan dan pelatihan fungsional	42.7	54.7	0	2.7	0
10	pendidikan dan pelatihan prajabatan	72.0	28.0	0	0	0
Persentase per dimensi Pendidikan		57.3	41.4	0	1.3	0
B. Dimensi Pengalaman						
11	Pengalaman melaksanakan tugas pekerjaan/program	52.0	46.6	0	1.3	0
12	Pengalaman menghadapi perubahan lingkungan	34.7	65.3	0	0	0
13	Pengalaman dalam mengatasi permasalahan/kesulitan dalam bekerja	34.6	64.0	0	1.3	0
Persentase per dimensi Pengalaman		40.5	58.6	0	0.9	0
C. Dimensi Pengetahuan						
14	Pemahaman terhadap kebijakan pemerintah	36.0	64.0	0	0	0
15	Pemahaman terhadap visi dan misi organisasi pegawai	40.0	60.0	0	0	0
16	Pemahaman terhadap prosedur kerja tentang pegawai	30.7	69.3	0	0	0
Persentase per dimensi Pengetahuan		35.6	64.4	0	0	0
D. Dimensi Keterampilan						
17	Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas	49.3	50.6	0	0	0
18	Keterampilan pegawai dalam mengoperasikan alat bantu pegawai	50.7	49.3	0	0	0
19	Keterampilan pegawai menjabarkan kebijakan pegawai	37.4	62.7	0	0	0
Persentase per dimensi Keterampilan		45.8	54.2	0	0	0
Persentase per variabel Kualitas SDM		44.8	54.7	0	0.5	0
Variabel Kinerja pegawai (Y)						
A. Dimensi Kualitas penyusunan persiapan pegawai						
20	Penyusunan perencanaan pegawai yang bermutu	41.3	58.6	0	0	0
21	Melaksanakan penyusunan perencanaan pegawai secara bersama	49.3	49.4	0	1.3	0
22	Penyusunan perencanaan pegawai secara komprehensif sesuai dengan tujuan yang diharapkan	40.0	60.0	0	0	0
Persentase per dimensi Kualitas penyusunan persiapan pegawai		43.6	56.0	0	0.4	0
B. Dimensi Kuantitas penyusunan persiapan pegawai						
23	Identifikasi potensi wilayah kerja	37.3	62.7	0	0	0
24	Membimbing penyusunan rencana pekerjaan	38.0	60.7	0	0	1.3
25	Penyusunan program pegawai	49.3	50.6	0	0	0
Persentase per dimensi Kuantitas penyusunan persiapan pegawai		41.5	58.1	0	0	0.4
C. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu penyusunan persiapan pegawai						
26	Penyusunan persiapan pegawai berdasarkan tahapan-tahapannya	34.7	63.9	0	1.3	0
27	Perencanaan pegawai sesuai petunjuk yang telah ditetapkan	30.7	62.7	5.3	1.3	0
28	Penyusunan Rencana Kerja Pegawai (RKP) secara komprehensif	26.7	72.0	1.3	0	0
Persentase per dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu penyusunan persiapan pegawai		30.7	66.75	1.65	0.9	0
D. Dimensi Kualitas pelaksanaan kegiatan pegawai						
29	Kegiatan pegawai yang akuntabel	37.3	62.7	0	0	0
30	Pelaksanaan kegiatan pegawai sesuai dengan kebutuhan di lapangan	48.0	49.3	1.95	0	0
31	Menghimpun seluruh aspirasi masyarakat	41.3	57.3	0	1.3	0
32	Membantu memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat	32.0	66.7	1.3	0	0
Persentase per dimensi Kualitas pelaksanaan kegiatan		39.7	59.19	0.81	0.3	0

pegawai						
E. Dimensi Kuantitas pelaksanaan kegiatan pegawai						
33	Penyusunan materi pegawai	25.3	70.7	2.7	1.3	0
34	Penerapan metode pegawai	33.4	64.1	0	2.7	0
35	Menumbuhkembangkan kelembagaan masyarakat	29.3	62.7	6.7	1.3	0
36	Menumbuhkembangkan swadaya dan swadana masyarakat	38.7	58.7	1.3	1.3	0
Persentase per dimensi Kuantitas pelaksanaan kegiatan pegawai		31.4	64.1	3.6	1.7	0
F. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan pegawai						
37	Melaksanakan kegiatan pegawai sesuai dengan program yang telah disusun	34.7	64.0	0	0	1.3
38	Melakukan evaluasi kegiatan pegawai	30.7	69.3	0	0	0
39	Menyusun laporan setiap kegiatan secara berkala	28.0	72.0	0	0	0
40	Melakukan kajian dampak kegiatan pegawai yang telah dilaksanakan secara konsisten	30.7	68.0	0	0	1.3
Persentase per dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan pegawai		31.0	68.3	0	0	0.7
G. Dimensi Kualitas pengembangan sistem dan profesi pegawai						
41	Melakukan pengembangan sistem/metode pegawai sesuai dengan perkembangan Iptek	34.7	62.7	0	1.3	1.3
42	Mengembangkan profesi para pegawai	30.7	64.0	0	4.0	1.3
43	Peningkatan sumberdaya pegawai sesuai dengan perkembangan Iptek	28.0	68.0	0	2.7	1.3
Persentase per dimensi Kualitas pengembangan sistem dan profesi pegawai		31.1	64.9	0	2.7	1.3
H. Dimensi Kuantitas pengembangan sistem dan profesi pegawai						
44	Penyusunan pedoman/Juklak/Juknis pegawai	34.7	51.5	0	10.7	1.3
45	Melakukan kegiatan pembuatan karya tulis/karya ilmiah	38.6	42.2	0	14.7	2.7
46	Menterjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan	10.7	47.5	26.8	16.0	2.7
Persentase per dimensi Kuantitas pengembangan sistem dan profesi pegawai		28.0	47.1	8.9	13.8	2.2
I. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu pengembangan sistem dan profesi pegawai						
47	Melaksanakan pengembangan sistem/metode pegawai secara berkala sesuai dengan waktu yang ditentukan	26.6	61.3	0	10.7	1.3
48	Melaksanakan peningkatan profesi pegawai secara konsisten dan terjadwal	37.3	52.0	0	8.0	2.7
49	Melakukan implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan pegawai kajian	28.0	58.7	0	10.7	2.7
50	Melaksanakan peningkatan dan pengembangan sumberdaya pegawai	32.1	56.0	0	10.7	1.3
Persentase per dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu pengembangan sistem dan profesi pegawai		31.0	57.0	0	10.0	2.0
Persentase per variabel Kinerja pegawai		34.2	60.16	1.66	3.3	0.7

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Dari tabel di atas terlihat secara keseluruhan jawaban responden berkaitan dengan ketiga variabel yang ada dalam penelitian yang peneliti lakukan yakni motivasi kerja (X1) dan kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja pegawai

(Y) . Secara umum, penjelasan mengenai tabel di atas, dapat peneliti uraikan sebagai berikut :

3.4. Variabel Motivasi Kerja (X1)

a. Dimensi Kebutuhan akan prestasi

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator dorongan untuk menjadi pegawai yang unggul 91.4% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 7,6% yang tidak setuju. Indikator untuk bisa meraih prestasi kerja 90.8% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 9,3 % yang tidak setuju. Indikator untuk bisa mencapai kesuksesan 96.1% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 4% yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 34.5%, setuju 58.2%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 7,6% dan sangat tidak setuju 0%.

b. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Kebutuhan untuk bisa mempengaruhi orang lain menjadi berperilaku baik 85.4% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 7,6% yang tidak setuju. Indikator Kebutuhan untuk memenuhi anjurannya tanpa paksaan 88,2% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 12,0 % yang tidak setuju. Indikator Kebutuhan untuk mengajak dan menganjurkan orang lain untuk berperilaku dalam suatu sistem usaha yang baik tanpa paksaan 86,6% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 13,3% yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 30,7%, setuju 56,6%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 13,3% dan sangat tidak setuju 0%.

c. Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Keinginan untuk berhubungan antar individu/kelompok pegawai yang ramah dan akrab 98,6% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3% yang tidak setuju. Indikator hasrat untuk bersosialisasi dengan lingkungan pekerjaan 93,3% (32%+61,3%) responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1.3% yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 35.2%, setuju 57,3%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 1,3% dan sangat tidak setuju 0%.

Jadi, Secara keseluruhan untuk variabel motivasi kerja (X1), responden menjawab sangat setuju 31.7%, setuju 60,9%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 7,4% dan sangat tidak setuju 0%..

3.5. Variabel Kualitas SDM (X2)

a. Dimensi Pendidikan

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator pendidikan dan pelatihan fungsional sebesar 97,4% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 2,7% yang tidak setuju. Indikator pendidikan dan pelatihan prajabatan 100 responden menjawab sangat setuju dan setuju, dan tidak ada jawaban yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 57,3%, setuju 41,4%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 1,3% dan sangat tidak setuju 0%.

b. Dimensi Pengalaman

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator pengalaman melaksanakan tugas pekerjaan/program 98,6% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3% yang tidak setuju. Indikator Pengalaman menghadapi perubahan lingkungan 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Indikator Pengalaman dalam mengatasi permasalahan/kesulitan dalam bekerja 98,6% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3% yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 40,5%, setuju 58,6%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 0,9% dan sangat tidak setuju 0%.

c. Dimensi Pengetahuan

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator pemahaman terhadap kebijakan pemerintah mengenai pembangunan 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju. Indikator Pemahaman terhadap visi dan misi organisasi pegawai 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju. Indikator Pemahaman terhadap prosedur kerja tentang

pegawai 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 35,6%, setuju 64,4%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%.

d. Dimensi Keterampilan

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju. Indikator Keterampilan pegawai dalam mengoperasikan alat bantu pegawai 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju. Indikator Keterampilan pegawai menjabarkan kebijakan pegawai 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 45,8%, setuju 54,2%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%.

Jadi, secara keseluruhan untuk variabel Kualitas SDM (X2), responden menjawab sangat setuju 44,8%, setuju 54,7%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 0,5% dan sangat tidak setuju 0%.

3.6. Variabel Kinerja pegawai (Y)

a. Dimensi Kualitas penyusunan persiapan pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator penyusunan perencanaan pegawai yang bermutu 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju. Indikator melaksanakan penyusunan perencanaan pegawai secara bersama 98,7% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3 % yang tidak setuju. Indikator Penyusunan perencanaan pegawai secara komprehensif sesuai dengan tujuan yang diharapkan 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 43,1%, setuju 56%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 0,4% dan sangat tidak setuju 0%.

b. Dimensi Kuantitas penyusunan persiapan pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Identifikasi potensi wilayah kerja 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju.

Indikator membimbing penyusunan rencana usaha bagi masyarakat 98,7% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3 % yang sangat tidak setuju. Indikator Penyusunan program pegawai 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 41,5%, setuju 58,1%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0,4%.

c. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu penyusunan persiapan pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Penyusunan persiapan pegawai berdasarkan tahapan-tahapannya 98,6% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3% yang tidak setuju. Indikator perencanaan pegawai sesuai petunjuk yang telah ditetapkan 93,4% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1.3 % yang tidak setuju. Indikator Penyusunan Rencana Kerja Pegawai (RKP) secara komprehensif 98,7% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 30,7%, setuju 66,75%, tidak berpendapat 1,65%, tidak setuju 0,9% dan sangat tidak setuju 0%.

d. Dimensi Kualitas pelaksanaan kegiatan pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Kegiatan pegawai yang akuntabel 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju. Indikator pelaksanaan kegiatan pegawai sesuai dengan kebutuhan masyarakat di lapangan 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju. Indikator menghimpun seluruh aspirasi masyarakat 98,6% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1.3% yang tidak setuju. Indikator membantu memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat 98,7% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 39,7%, setuju 59,2%, tidak berpendapat 0,81%, tidak setuju 0,3% dan sangat tidak setuju 0%.

e. Dimensi Kuantitas pelaksanaan kegiatan pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Penyusunan materi pegawai 96% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3% yang tidak setuju. Indikator penerapan metode pegawai 97,5% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 2,7 % yang tidak setuju. Indikator Menumbuhkembangkan kelembagaan masyarakat 92% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3% yang tidak setuju. Indikator Menumbuhkembangkan swadaya dan swadana kelompok tani 97,4% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1.3% yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 31,4%, setuju 64,1%, tidak berpendapat 3,6%, tidak setuju 1,7% dan sangat tidak setuju 0%.

f. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator melaksanakan kegiatan pegawai sesuai dengan program yang telah disusun 98,7% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3% yang sangat tidak setuju. Indikator melakukan evaluasi kegiatan pegawai 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden yang tidak setuju. Indikator Menyusun laporan setiap kegiatan ssecara berkala 100% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya tidak ada jawaban responden

yang tidak setuju. Indikator Melakukan kajian dampak kegiatan pegawai yang telah dilaksanakan secara konsisten 98,7% (12%+68%) responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya hanya 1,3% yang tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 31,0%, setuju 68,3%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0,7%.

g. Dimensi Kualitas pengembangan sistem dan profesi pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Melakukan pengembangan sistem/metode pegawai sesuai dengan perkembangan Iptek 97,4% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 2,6% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator Mengembangkan profesi para pegawai 94,7% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 5,3% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator Peningkatan sumberdaya pegawai masyarakat sesuai dengan perkembangan Iptek 96% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 4% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 31,1%, setuju 64,9%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 2,7% dan sangat tidak setuju 1,3%.

h. Dimensi Kuantitas pengembangan sistem dan profesi pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Penyusunan pedoman/Juklak/Juknis pegawai 86% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 12% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator Melakukan kegiatan pembuatan karya tulis/karya ilmiah 80,8% responden

menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 17,4% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator Menterjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan 58,2% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 18,7% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 28%, setuju 47,1%, tidak berpendapat 8,9%, tidak setuju 13,8% dan sangat tidak setuju 2,2%.

i. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu pengembangan sistem dan profesi pegawai

Untuk dimensi ini dapat dikatakan berkategori baik karena indikator Melaksanakan pengembangan sistem/metode pegawai secara berkala sesuai dengan waktu yang ditentukan 87,9% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 12% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator Melaksanakan peningkatan profesi pegawai secara konsisten dan terjadwal 89,3% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 10,7% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator Melakukan implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan pegawai kajian 86,7% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 13,4% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator Melaksanakan peningkatan dan pengembangan sumberdaya pegawai 88,1% responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 12% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan untuk dimensi ini, responden menjawab sangat setuju 31.0%, setuju 57%, tidak berpendapat 0%, tidak setuju 10% dan sangat tidak setuju 2%.

Jadi, Secara keseluruhan untuk variabel kinerja pegawai (Y), responden menjawab sangat setuju 34,2%, setuju 60,16%, tidak berpendapat 1,66%, tidak setuju 3,3% dan sangat tidak setuju 0,7%.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya dilakukan dengan analisis statistik. Hal ini dilakukan, karena data yang ada merupakan data sampel, sehingga untuk membuat suatu kesimpulan yang dapat dijadikan ukuran terhadap parameter dalam populasi perlu dilakukan pengujian secara statistik. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) .
- H_1 : Ada pengaruh yang nyata antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) .

- H_0 : Tidak ada pengaruh kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) .
- H_1 : Ada pengaruh yang nyata antara kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) .

- H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan kualitas sumber daya manusia (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) .
- H_1 : Ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan kualitas sumber daya manusia (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) .

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana digunakan pada hipotesa 1 dan 2 sedangkan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) digunakan pada hipotesa 3. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat peneliti uraikan di bawah ini :

1. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

a. Model Summary

Tabel 4.16. Hasil Uji Statistik Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359(a)	.129	.117	9.63972

a Predictors: (Constant), X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,129. R^2 ini merupakan indeks determinasi, yakni prosentase yang menyumbangkan pengaruh X1 terhadap Y. R^2 sebesar 0,129 artinya bahwa sebesar 12,9% sumbangan pengaruh X1 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Anova

Tabel 4.17. Hasil Uji Statistik Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1003.195	1	1003.195	10.796	.002(a)
	Residual	6783.471	73	92.924		
	Total	7786.667	74			

a Predictors: (Constant), X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F sebesar 10,796 dengan tingkat signifikansi 0,002 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y yang nyata ($0,002 < 0,05$).

c. Cooficiens

Tabel 4.18. Hasil Uji Statistik Cooficiens

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	64.841	18.931		3.425	.001
	X1	1.186	.361	.359	3.286	.002

a Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 64,841 + 1,186 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Aparatur

X = Motivasi Kerja

Nilai 64,841 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja stagnan maka kinerja akan mencapai nilai 64,841. Sedangkan nilai 1,186 X merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya perubahan peningkatan motivasi kerja misalnya sebesar 1, maka akan ada peningkatan kinerja pegawai (sebesar 1,186).

Nilai t menunjukkan pengaruh (signifikan atau tidak) X1 terhadap Y, dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

- (1) Hipotesis
 - H₀ : Koefisien regresi tidak signifikan
 - H_a : Koefisien regresi adalah signifikan
- (2) Ketentuan : (berdasarkan nilai t)
 - Jika nilai signifikansinya < 0,05 maka nilai signifikansinya tinggi.
 - Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka nilai signifikansinya rendah
- (3) Kesimpulan
 - Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,002 > 0,005 artinya tingkat signifikansinya tinggi.

2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

a. Model Summary

Tabel 4.19. Hasil Uji Statistik Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555(a)	.308	.299	8.59006	1.888

a Predictors: (Constant), X2

b Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,308. R^2 ini merupakan indeks determinasi, yakni prosentase yang menyumbangkan pengaruh X2 terhadap Y. R^2 sebesar 0,308 artinya bahwa sebesar 30,8% sumbangan pengaruh X2 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Anova

Tabel 4.20. Hasil Uji Statistik Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2400.066	1	2400.066	32.526	.000(a)
	Residual	5386.601	73	73.789		
	Total	7786.667	74			

a Predictors: (Constant), X2

b Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F sebesar 32,526 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Y yang nyata ($0,000 < 0,05$).

c. Cooficiens

Tabel 4.21. Hasil Uji Statistik Cooficiens

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	41.077	15.087		2.723	.008
	X2	1.646	.289	.555	5.703	.000

a Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 41,077 + 1,646 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Aparatur

X = Kualitas SDM

Nilai 41,077 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika Kualitas SDM stagnan maka kinerja akan mencapai nilai 41,077. Sedangkan nilai 1,646 X merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya perubahan peningkatan motivasi kerja misalnya sebesar 1, maka akan ada peningkatan kinerja pegawai (sebesar 1,646).

Nilai t menunjukkan pengaruh (signifikan atau tidak) X2 terhadap Y, dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

(4) Hipotesis

H₀ : Koefisien regresi tidak signifikan

H_a : Koefisien regresi adalah signifikan

(5) Ketentuan : (berdasarkan nilai t)

Jika nilai signifikansinya < 0,05 maka nilai signifikansinya tinggi.

Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka nilai signifikansinya rendah

(6) Kesimpulan

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0.000 > 0,05 artinya tingkat signifikansinya tinggi.

3. Pengaruh motivasi kerja (X1) dan kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

a. Model Summary

Tabel 4.22. Hasil Uji Statistik Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556(a)	.310	.290	8.64122

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R menunjukkan gabungan korelasi kedua variabel bebas X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,556. juga didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,310. R^2 ini merupakan indeks determinasi, yakni prosentase yang menyumbangkan pengaruh secara simultan/bersama-sama (multiple regression) antara X1 dan X2 terhadap Y. R^2 sebesar 0,310 artinya bahwa sebesar 31% sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Anova

Tabel 4.23. Hasil Uji Statistik Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2410.379	2	1205.190	16.140	.000(a)
	Residual	5376.287	72	74.671		
	Total	7786.667	74			

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Untuk pengujian F Test (Anova) dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi, yaitu sebagai berikut :

a) Hipotesis

Ho = tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Hi = terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

b) Ketentuan

Jika Probabilitas $< \alpha$ 0,05, maka H_0 : di tolak

Jika Probabilitas $> \alpha$ 0,05, maka H_0 : di terima

c) Kesimpulan

Diketahui pada tabel anova di atas tingkat signifikansi (sig.) adalah 0,000. jadi probabilitas $0,000 > \alpha$ 0,05, maka H_0 : di terima dan H_1 : di tolak. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X_1 dan X_2 secara bersama berpengaruh terhadap Y . Dengan demikian, faktor penjelas X_1 dan X_2 dapat digunakan untuk memprediksi Y .

c. Coeficiens

Tabel 4.24. Hasil Uji Statistik Coeficiens

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	44.397	17.611		2.521	.014
	X1	.167	.449	.051	.372	.711
	X2	1.750	.403	.590	4.341	.000

a Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Statistik

Berdasarkan tabel di atas didapatkan model persamaanya yakni :

$$Y = 44,397 + 0,167X_1 + 1,75X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan di atas, diketahui bahwa nilai 44,397 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika terjadi stagnan untuk variabel motivasi kerja dan kualitas SDM, maka kinerja aparatur tetap bernilai 44,397.

Nilai $0,167X_1$ merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1, maka akan ada peningkatan pada variabel kinerja aparatur sebesar 0,167.

Nilai $1,75X_2$ merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan variabel kualitas SDM sebesar 1, maka akan ada peningkatan pada variabel kinerja aparatur sebesar 1,75.

C. Pembahasan

1. Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif pada variabel kinerja pegawai (Y) di atas, telah dipaparkan secara panjang lebar mengenai bagaimana gejala dari dimensi-dimensi kinerja pegawai (Y), yang memperlihatkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) adalah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada ketiga dimensinya (Kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan Afiliasi) dimana responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju berkisar 7,6% saja, sisanya menjawab setuju dan sangat setuju.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas (uji regresi secara bersama-sama), keadaan kinerja pegawai ini dipengaruhi motivasi kerja (X_1) dan kualitas sumber daya manusia (X_2). Hal ini terbukti dari, nilai R menunjukkan gabungan korelasi kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,556. juga didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,310. R^2 ini merupakan indeks determinasi, yakni prosentase yang menyumbangkan pengaruh secara simultan/bersama-sama (multiple regression) antara X_1 dan X_2 terhadap Y. R^2 sebesar 0,310 artinya bahwa sebesar 31% sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk pengujian F Test (Anova) dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi, yaitu sebagai berikut : (uji regresi secara bersama-sama) bahwa diketahui pada tabel anova di atas tingkat signifikansi (sig.) adalah 0,000. jadi probabilitas $0,000 > \alpha 0,05$, maka H_0 : di terima dan H_1 : di tolak. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X_1 dan X_2 secara bersama berpengaruh terhadap

Y. Dengan demikian, faktor penjelas X_1 dan X_2 dapat digunakan untuk memprediksi Y.

Berdasarkan uraian di atas (uji regresi secara bersama-sama) didapatkan model persamaanya yakni :

$$Y = 44,397 + 0,167X_1 + 1,75X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan di atas, diketahui bahwa nilai 44,397 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika terjadi stagnan untuk variabel motivasi kerja dan kualitas SDM, maka kinerja aparatur tetap bernilai 44,397. Nilai $0,167X_1$ merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1, maka akan ada peningkatan pada variabel kinerja aparatur sebesar 0,167. Nilai $1,75X_2$ merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan variabel kualitas SDM sebesar 1, maka akan ada peningkatan pada variabel kinerja aparatur sebesar 1,75.

2. Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif pada variabel pengaruh motivasi kerja (X_1) di atas, telah dipaparkan secara panjang lebar mengenai bagaimana gejala dari dimensi-dimensi pengaruh motivasi kerja (X_1), yang memperlihatkan bahwa variabel pengaruh motivasi kerja (X_1) adalah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada keempat dimensinya (pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan keterampilan pengetahuan) dimana responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju berkisar 2,7% s/d 13% saja, sisanya menjawab setuju dan sangat setuju.

Hasil Uji Statistik Model Summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,129. R^2 ini merupakan indeks determinasi, yakni prosentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,129 artinya bahwa sebesar 12,9% sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Statistik Anova diketahui bahwa nilai F sebesar 10,796 dengan tingkat signifikansi 0,002 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang nyata ($0,002 < 0,05$). Hasil Uji Statistik Coefficients di atas, diketahui perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 64,841 + 1,186 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Aparatur

X = Motivasi Kerja

Nilai 64,841 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja stagnan maka kinerja akan mencapai nilai 64,841. Sedangkan nilai 1,186 X merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya perubahan peningkatan motivasi kerja misalnya sebesar 1, maka akan ada peningkatan kinerja pegawai (sebesar 1,186).

Nilai t menunjukkan pengaruh (signifikan atau tidak) motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansinya adalah $0,002 > 0,005$ artinya tingkat signifikansinya tinggi.

Temuan empirik ini sebenarnya sesuai dengan teori yang dikemukakan dalam kajian pustaka pada bab sebelumnya bahwa motivasi kerja (X_1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y), sebagaimana dikemukakan oleh Mc. Cleland, bahwa :

“Dalam mempengaruhi kinerja aparatur pegawai, indikator motivasi kerja dapat diukur dengan dimensi-dimensi sebagai berikut : (1) **dimensi Kebutuhan akan prestasi**, suatu dorongan untuk menjadi pegawai yang unggul, berprestasi, dan bermartabat sehubungan dengan adanya seperangkat standar/kaidah-kaidah kerja serta berusaha keras untuk menjadi sukses. (2) **dimensi Kebutuhan akan kekuasaan**, suatu kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini kelompok tani beserta anggotanya menjadi berperilaku baik dengan memenuhi anjurannya tanpa paksaan serta mengajak dan menganjurkan mereka untuk berperilaku dalam suatu sistem usaha tani yang baik. (3) **dimensi Kebutuhan akan afiliasi**, suatu keinginan untuk berhubungan antar individu/kelompok pegawai yang ramah dan akrab, bersosialisasi dengan lingkungan pekerjaan, serta melakukan koordinasi dan kerjasama antar dinas/instansi”.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)

Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif pada variabel kualitas sumber daya manusia (X_2) di atas, telah dipaparkan secara panjang lebar mengenai bagaimana gejala dari dimensi-dimensi kualitas sumber daya manusia (X_2) , yang memperlihatkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X_2) adalah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada seluruh dimensi dari variabel ini, hanya saja masih ada kendala dalam hal Penyusunan pedoman/Juklak/Juknis pegawai 72% (18,7%+53,3%) responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 23,7% (10,7%+13%) yang tidak setuju dan sangat tidak setuju pada dimensi kuantitas pengembangan sistem dan profesi pegawai. Angka 23,7% yang menyatakan tidak setuju disebabkan oleh Penyusunan pedoman/Juklak/Juknis pegawai masih terdapat kekurangan yang memerlukan perbaikan. Selain itu, dalam melaksanakan pengembangan sistem/metode pegawai secara berkala sesuai dengan waktu yang

ditentukan 74,6% (13,3%+61,3%) responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 23,7% (10,7%+13%) yang tidak setuju dan sangat tidak setuju dan dalam melaksanakan peningkatan dan pengembangan sumberdaya pegawai 70,7% (14,7%+56%) responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya 23,7% (10,7%+13%) yang tidak setuju dan sangat tidak setuju pada dimensi konsistensi dan ketepatan waktu pengembangan sistem dan profesi pegawai. Artinya Angka 23,7% yang menyatakan tidak setuju disebabkan oleh dalam melaksanakan pengembangan sistem/metode pegawai secara berkala yang belum tepat waktu dan dalam melaksanakan peningkatan dan pengembangan sumberdaya pegawai yang perlu peningkatan, memerlukan perhatian yang lebih agar di masa depan akan lebih baik lagi.

Hasil Uji Statistik Model Summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,308. R^2 ini merupakan indeks determinasi, yakni prosentase yang menyumbangkan pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,308 artinya bahwa sebesar 30,8% sumbangan pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Statistik Anova diketahui bahwa nilai F sebesar 32,526 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang nyata ($0,000 < 0,05$).

Hasil Uji Statistik Coefficients di atas, diketahui perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 41,077 + 1,646 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Aparatur

X = Kualitas SDM

Nilai 41,077 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika Kualitas SDM stagnan maka kinerja akan mencapai nilai 41,077. Sedangkan nilai 1,646 X merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya perubahan peningkatan motivasi kerja misalnya sebesar 1, maka akan ada peningkatan kinerja pegawai (sebesar 1,646). Nilai t menunjukkan pengaruh (signifikan atau tidak) kualitas sumber daya manusia (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansinya adalah $0.000 > 0,05$ artinya tingkat signifikansinya tinggi.

Temuan empirik ini sebenarnya sesuai dengan teori yang dikemukakan dalam kajian pustaka pada bab sebelumnya bahwa kualitas sumber daya manusia (X₂) mempengaruhi kinerja pegawai (Y), sebagaimana dikemukakan oleh Koswara, bahwa :

“Kaitanya dengan peningkatan kinerja aparatur sebagai variabel yang dipengaruhi, kualitas sumber daya manusia sebagai variabel yang mempengaruhi ditentukan oleh indikator-indikator (1). **Pendidikan**, Pendidikan diukur dari pendidikan formal maupun non formal. (2). **Pengalaman**, Pengalaman dilihat dari pengalaman bekerja dan pengalaman dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dipadu dengan tingkat pemahamannya terhadap program dan pekerjaannya. (3). **Pengetahuan**, Pengetahuan dapat diketahui dari pemahaman pegawai/aparatur pegawai terhadap kebijakan pemerintah, visi dan misi organisasi, dan prosedur kerja”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau. Setelah dilakukan pengujian penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji linear berganda, koefisien determinasi R^2 (R Square) kontribusi variabel bebas motivasi kerja, kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum kota lubuklinggau sebesar 31%. Sedangkan 69% merupakan sumbangan dari faktor lain. Dari hasil Uji F Test (Anova) didapat nilai F hitung model regresi dapat digunakan untuk melihat tingkat signifikansi bahwa motivasi kerja, kualitas sumberdaya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau.
2. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan Uji-t dari distribusi t-Student, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya motivasi kerja harus benar diperhatikan oleh pengambil kebijakan di dinas Pekerjaan Umum Kota lubuklinggau demi tercapainya visi dan misi dinas pekerjaan umum kota lubuklinggau. Secara pengujian parsial dengan menggunakan Uji-t, kualitas sumber

daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk tercapainya visi dan misi dinas PU kota lubuklinggau.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pihak pengambil kebijakan Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau diharapkan perlu memperhatikan apa penyebab kurangnya motivasi kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai, apakah karena pengaruh kurang optimalnya pengembangan prestasi bagi pegawai yang unggul dan berprestasi, atau kah karena kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan untuk kedepannya nanti.
2. Para pimpinan di dinas Pekerjaan umum Kota Lubuklinggau untuk selalu memperhatikan kualitas sumber daya manusia di dinas Pekerjaan Umum Kota lubuklinggau. Kualitas sumberdaya manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan, peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Hal ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, maka dari itu pihak pimpinan dinas harus memperhatikan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Amti, E. (1985). *Penyuluhan (Counselling): Suatu Pendekatan Berdasarkan Keterampilan*. Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Bacal, R. (2002). *Performance Management*. Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Trenada Media. Jakarta.
- Dahlan, Sopiudin. (2001). *Statistik Deskriptif, Bivariat dan Multivariat*. Salemba Medika. Jakarta.
- Dewa, R. (2008). *Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. PPS Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Ginoga, L. S. (2006). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Badan Penelitian dan Pengembangan Kehutanan)*. Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Handoko, T.T. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (1996). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusnadi, H. (2003). *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja (Kontemporer dan Islam)*. Malang. Penerbit Taroda
- Levin-Strauss diterjemahkan Indarwahyati, (2001). *"Transpormasion Budaya dalam Kepemimpinan"*. Universitas Indonesia.

- Lippitt, R.J Watson dan B. Westly. (1956). *The Dynamic of Planned Change New York*. Harcourt. Beruce & World. Inc.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta. BPFE.
- Nazir, Mohammad. (1989). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nogi, Hessel. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*. YPAPI, Yogyakarta.
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sayidam, G. (1999). "Manajemen Sumberdaya Manusia." PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, M., dan S. Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Adminstras*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang, P. (1992). *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Rineka Cipta. Jakarta
- Simamora, Henry, (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SKPN, Yoyakarta
- Sinamo, Jansen, (2002). " *Srategi Adaftif Abad 21*". PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Slamet, M. (2003). *Membentuk Pola Perilku manusia Pembangunan*. IPB Press.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manajer*. Rajawali Pers, Jakarta
- Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yoyakarta.
- Suriasumantri, Jujun S. (1996). *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Syafei, Buyung. (2005). "Manajemen Sumberdaya Manusia". Universitas Binadarma. Palembang.

- Teguh, Ambar. (2004). *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2001). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Triguno, (2002). *"Budidaya Kerja"*. PT. Golden Traton Press. Jakarta
- Udaya, Yusuf (Penterjemah). (1994). *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan. Jakarta
- Wahjosumidjo. (1984). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Winardi, J. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winarno, Budi. (2007). *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Media Presindo. Yogyakarta.
- Zainum, Buchari. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi, Balai Aksara.







1. Lembar Konsultasi TAPM

**Kemajuan Pemimbingan Penulisan Proposal TAPM
Bimbingan Tesis Residensial 1 (BTR 1) PPs-UT**

Nama : syahril
 UPBJJ :
 Judul TAPM : Pengaruh kualifikasi kontraktor terhadap kualitas pekerjaan proyek perumahan pada dinas perumahan Umm kota Lubuk Linggau.

Komponen		Penilaian Kemajuan Penulisan Proposal TAPM (*)		Masukan	
		Sudah Memenuhi Kriteria Memadai	Belum Memenuhi Kriteria Memadai		
Substansi					
BAB I	Pendahuluan:				
	A. Latar Belakang			Judul dan variabel Given Memenuhi way lingkup Studi Ilmu administrasi publik, ktns way lingkup teknik kelistrikan !	
	B. Rumusan Masalah				
	C. Maksud dan Tujuan Penelitian				
	D. Kegunaan Penelitian				
BAB II	Tinjauan Pustaka:				
	A. Tinjauan Penelitian Terkait				
	B. Konsep dan Teori Yang Digunakan				
	C. Kerangka Pemikiran				
	D. Hipotesis (Jika Ada)				

Komponen		Penilaian Kemajuan Penulisan Proposal TAPM (*)		Masukan
		Sudah Memenuhi Kriteria Memadai	Belum Memenuhi Kriteria Memadai	
BAB III	Metode Penelitian:			
	A. Pendekatan Yang Digunakan			
	B. Populasi dan Sampel			
	C. Unit Analisis			
	D. Analisis Instrumen			
	E. Definisi Operasional			
	F. Instrumen/Pedoman Wawancara			
Daftar Pustaka (Sesuai Pedoman Penulisan TAPM PPs-UT)				
	Berasal dari: - Buku - Jurnal (minimal 5 buah) - Tesis - Artikel Internet (bukan blok/wikipedia)			
Konteks				
Format Penulisan:				
1.	Sistematika Penulisan: Korelasi Antar Bagian TAPM (BAB I-III)			
2.	Pengutipan Sumber (sumber buku, tahun terbit buku, halaman buku, dan apakah sudah dimasukkan dalam Daftar Pustaka)			

Komponen		Penilaian Kemajuan Penulisan Proposal TAPM (*)		Masukan
		Sudah Memenuhi Kriteria Memadai	Belum Memenuhi Kriteria Memadai	
3.	Pengingatan dan penjelasan aspek Plagiarisme (akan dicek sebelum maju ujian sidang)			

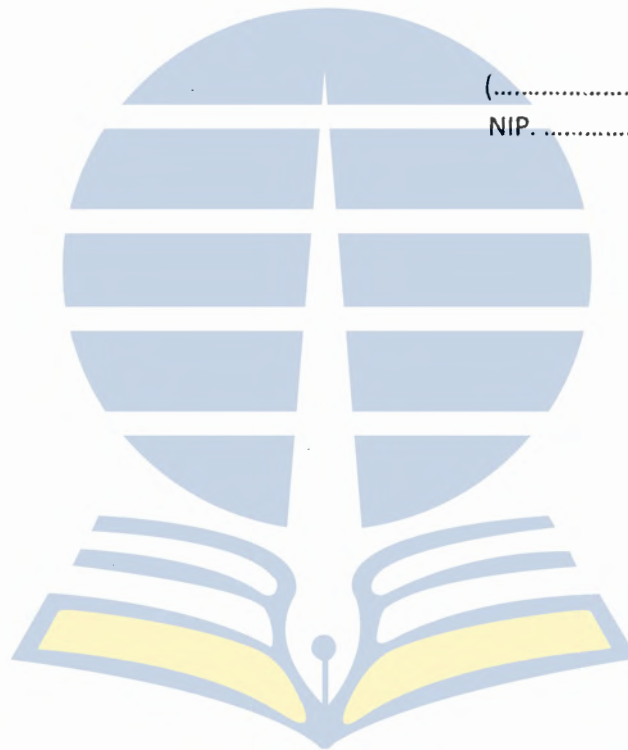
(*): Beri Tanda Centang pada Pilihan Kolom

..... 2015

Pembimbing 1/Pembahas Ahli,

(.....)

NIP.



Kemajuan Pemimbingan Penulisan Proposal TAPM
Bimbingan Tesis Residensial 1 (BTR 1) PPs-UT

Nama
 UPBJJ
 Judul TAPM

Syahrir
personel Kuasa Bina Kontroler Kls. Penilaian
kegiatan proyek kelurahan pada Dinas PU
Kabupaten Lingsar

Komponen		Penilaian Kemajuan Penulisan Proposal TAPM (*)		Masukan
		Sudah Memenuhi Kriteria Memadai	Belum Memenuhi Kriteria Memadai	
Substansi				
BAB I	Pendahuluan:			
	A. Latar Belakang			
	B. Rumusan Masalah			
	C. Maksud dan Tujuan Penelitian			
	D. Kegunaan Penelitian			
BAB II	Tinjauan Pustaka:			
	A. Tinjauan Penelitian Terkait			
	B. Konsep dan Teori Yang Digunakan			
	C. Kerangka Pemikiran			
	D. Hipotesis (Jika Ada)			

Komponen		Penilaian Kemajuan Penulisan Proposal TAPM (*)		Masukan
		Sudah Memenuhi Kriteria Memadai	Belum Memenuhi Kriteria Memadai	
BAB III	Metode Penelitian:			
	A. Pendekatan Yang Digunakan			
	B. Populasi dan Sampel			
	C. Unit Analisis			
	D. Analisis Instrumen			
	E. Definisi Operasional			
	F. Instrumen/Pedoman Wawancara			
Daftar Pustaka (Sesuai Pedoman Penulisan TAPM PPs-UT)				
	Berasal dari: - Buku - Jurnal (minimal 5 buah) - Tesis - Artikel Internet (bukan blok/wikipedia)			
Konteks				
Format Penulisan:				
1.	Sistematika Penulisan: Korelasi Antar Bagian TAPM (BAB I-III)			
2.	Pengutipan Sumber (sumber buku, tahun terbit buku, halaman buku, dan apakah sudah dimasukkan dalam Daftar Pustaka)			

Di sini
v/ Inisiatif
penelitian

Komponen		Penilaian Kemajuan Penulisan Proposal TAPM (*)		Masukan
		Sudah Memenuhi Kriteria Memadai	Belum Memenuhi Kriteria Memadai	
3.	Pengingatan dan penjelasan aspek Plagiarisme (akan dicek sebelum maju ujian sidang)			<i>Sibun</i> <i>Unind paditiga</i>

(*): Beri Tanda Centang pada Pilihan Kolom

Palumbi 28 ~~20~~ 2015

Pembimbing 1/Pembahas Ahli,



Dr. Raniara Putra, S.P., M.Pi
NIP. *19780512 200212 1 003*





2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Identitas Responden :

1. **Nomor** :
2. **Umur** :
(a) < 29 Th
(b) 30-35 Th
(c) 36-40 Th
(d) 41-45 Th
(e) 46-50
(f) > 51 Th
(Lingkari salah satu)
3. **Jenis Kelamin** :
(a) Pria
(b) Wanita
(Lingkari salah satu)
4. **Pendidikan** :
(a) SD
(b) SLTP
(c) SLTA / Sederajat
(d) Diploma1
(e) Diploma 3
(f) Strata 1 (S1)
(g) Strata 2 (S2)
(Lingkari salah satu)
5. **Jabatan** :

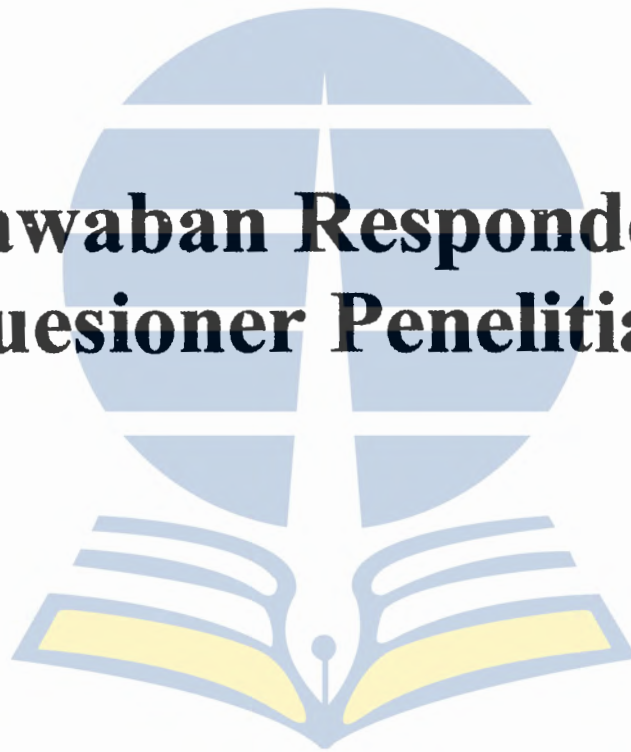
Isilah kuisioner dibawah ini dengan mencentang (✓) pada kolom yang saudara pilih :

Variabel Motivasi Kerja (X1)						
A. Dimensi Kebutuhan akan prestasi						
1	Dorongan untuk menjadi pegawai yang unggul.					
2	Dorongan untuk bisa meraih prestasi kerja					
3	Dorongan untuk bisa mencapai kesuksesan					
B. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan						
4	Kebutuhan untuk bisa mempengaruhi orang lain menjadi berperilaku baik					
5	Kebutuhan untuk memenuhi anjurannya tanpa paksaan					
6	Kebutuhan untuk mengajak dan menganjurkan orang lain untuk berperilaku dalam suatu sistem usaha yang baik tanpa paksaan					
C. Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi						
7	Keinginan untuk berhubungan antar individu/kelompok pegawai yang ramah dan akrab					
8	Hasrat untuk bersosialisasi dengan lingkungan pekerjaan					
Variabel Kualitas SDM (X2)						
A. Dimensi Pendidikan						
9	pendidikan dan pelatihan fungsional					
10	pendidikan dan pelatihan prajabatan					
B. Dimensi Pengalaman						
11	Pengalaman melaksanakan tugas pekerjaan/program					
12	Pengalaman menghadapi perubahan lingkungan					
13	Pengalaman dalam mengatasi permasalahan/kesulitan dalam bekerja					
C. Dimensi Pengetahuan						
14	Pemahaman terhadap kebijakan pemerintah					
15	Pemahaman terhadap visi dan misi organisasi pegawai					
16	Pemahaman terhadap prosedur kerja tentang pegawai					
Persentase per dimensi Pengetahuan						
D. Dimensi Keterampilan						
17	Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas					
18	Keterampilan pegawai dalam mengoperasikan alat bantu pegawai					
19	Keterampilan pegawai menjabarkan kebijakan pegawai					
Variabel Kinerja pegawai (Y)						
A. Dimensi Kualitas penyusunan persiapan pegawai						
20	Penyusunan perencanaan pegawai yang bermutu					
21	Melaksanakan penyusunan perencanaan pegawai secara bersama					
22	Penyusunan perencanaan pegawai secara komprehensif sesuai dengan tujuan yang diharapkan					
B. Dimensi Kuantitas penyusunan persiapan pegawai						
23	Identifikasi potensi wilayah kerja					
24	Membimbing penyusunan rencana pekerjaan					
25	Penyusunan program pegawai					
C. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu penyusunan persiapan pegawai						
26	Penyusunan persiapan pegawai berdasarkan tahapan-					

	tanapannya						
27	Perencanaan pegawai sesuai petunjuk yang telah ditetapkan						
28	Penyusunan Rencana Kerja Pegawai (RKP) secara komprehensif						
D. Dimensi Kualitas pelaksanaan kegiatan pegawai							
29	Kegiatan pegawai yang akuntabel						
30	Pelaksanaan kegiatan pegawai sesuai dengan kebutuhan di lapangan						
31	Menghimpun seluruh aspirasi masyarakat						
32	Membantu memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat						
E. Dimensi Kuantitas pelaksanaan kegiatan pegawai							
33	Penyusunan materi pegawai						
34	Penerapan metode pegawai						
35	Menumbuhkembangkan kelembagaan masyarakat						
36	Menumbuhkembangkan swadaya dan swadana masyarakat						
F. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan pegawai							
37	Melaksanakan kegiatan pegawai sesuai dengan program yang telah disusun						
38	Melakukan evaluasi kegiatan pegawai						
39	Menyusun laporan setiap kegiatan secara berkala						
40	Melakukan kajian dampak kegiatan pegawai yang telah dilaksanakan secara konsisten						
G. Dimensi Kualitas pengembangan sistem dan profesi pegawai							
41	Melakukan pengembangan sistem/metode pegawai sesuai dengan perkembangan Iptek						
42	Mengembangkan profesi para pegawai						
43	Peningkatan sumberdaya pegawai sesuai dengan perkembangan Iptek						
H. Dimensi Kuantitas pengembangan sistem dan profesi pegawai							
44	Penyusunan pedoman/Juklak/Juknis pegawai						
45	Melakukan kegiatan pembuatan karya tulis/karya ilmiah						
46	Menterjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan						
I. Dimensi Konsistensi dan ketepatan waktu pengembangan sistem dan profesi pegawai							
47	Melaksanakan pengembangan sistem/metode pegawai secara berkala sesuai dengan waktu yang ditentukan						
48	Melaksanakan peningkatan profesi pegawai secara konsisten dan terjadwal						
49	Melakukan implementasi dan evaluasi kebijakan pengembangan pegawai kajian						
50	Melaksanakan peningkatan dan pengembangan sumberdaya pegawai						

=====***=====

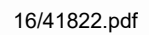
3. Jawaban Responden Kuesioner Penelitian





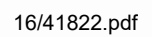
Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

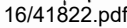
16/41822.pdf

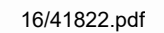
[illegible]

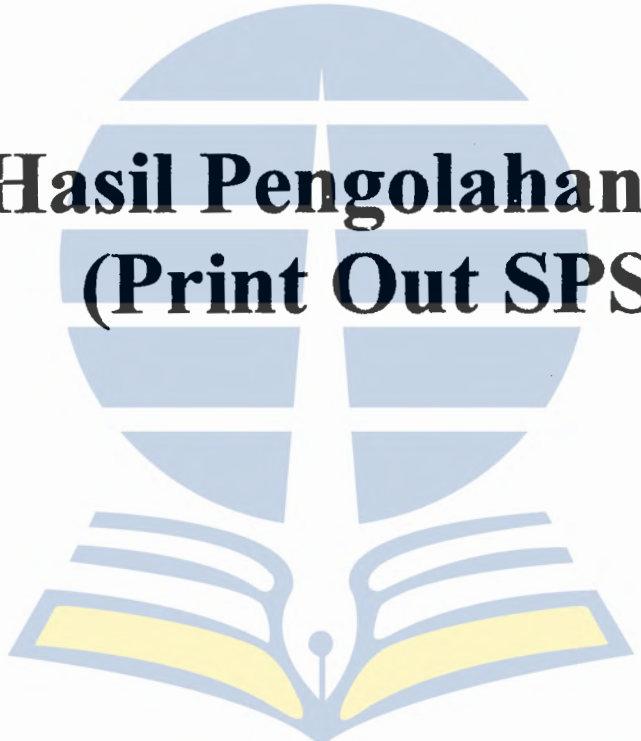
NO. PERTANYAN

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



[illegible]





3. Hasil Pengolahan Data (Print Out SPSS)



HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL X1

16/41822.pdf

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	Total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.566(**)	.317(**)	.412(**)	.392(**)	.369(**)	.236(*)	.058	.079	.704(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.001	.001	.042	.621	.501	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00002	Pearson Correlation	.566(**)	1	.305(**)	.431(**)	.310(**)	.370(**)	.161	.070	-.046	.658(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.007	.001	.168	.550	.695	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00003	Pearson Correlation	.317(**)	.305(**)	1	.148	.294(*)	.375(**)	.056	.228(*)	-.158	.523(**)
	Sig. (2-tailed)	.006	.008		.204	.011	.001	.632	.049	.176	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00004	Pearson Correlation	.412(**)	.431(**)	.148	1	.358(**)	.318(**)	.135	.295(*)	-.022	.636(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.204		.002	.005	.248	.010	.852	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00005	Pearson Correlation	.392(**)	.310(**)	.294(*)	.358(**)	1	.612(**)	.270(*)	.246(*)	-.062	.690(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.011	.002		.000	.019	.033	.596	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00006	Pearson Correlation	.369(**)	.370(**)	.375(**)	.318(**)	.612(**)	1	.137	.448(**)	.118	.745(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.005	.000		.242	.000	.315	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00007	Pearson Correlation	.236(*)	.161	.058	.135	.270(*)	.137	1	-.005	.075	.396(**)
	Sig. (2-tailed)	.042	.168	.632	.248	.019	.242		.968	.522	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00008	Pearson Correlation	.058	.070	.228(*)	.295(*)	.246(*)	.448(**)	-.005	1	.067	.457(**)
	Sig. (2-tailed)	.621	.550	.049	.010	.033	.000	.968		.568	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00009	Pearson Correlation	.079	-.046	-.158	-.022	-.062	.118	.075	.067	1	.175
	Sig. (2-tailed)	.501	.695	.176	.852	.596	.315	.522	.568		.133
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total	Pearson Correlation	.704(**)	.658(**)	.523(**)	.636(**)	.690(**)	.745(**)	.396(**)	.457(**)	.175	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.133	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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



HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL X2

16/4/1822.pdf

		VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	Total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.050	.022	.054	.132	.012	.031	.064	.110	.037	.025	.003	.183
	Sig. (2-tailed)		.669	.850	.644	.259	.922	.790	.585	.347	.750	.830	.981	.115
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00002	Pearson Correlation	.050	1	.236 (*)	.123	.230 (*)	.186	.263 (*)	.058	.119	.167	.038	.222	.439(**)
	Sig. (2-tailed)	.669		.042	.293	.047	.111	.023	.621	.311	.152	.747	.055	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00003	Pearson Correlation	.022	.236 (*)	1	.173	.124	.418 (**)	.108	.200	.197	.168	.185	.095	.451(**)
	Sig. (2-tailed)	.850	.042		.137	.289	.000	.355	.086	.090	.150	.112	.419	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00004	Pearson Correlation	.054	.123	.173	1	.153	.332 (**)	.208	.346 (**)	.248 (*)	.157	.207	.158	.510(**)
	Sig. (2-tailed)	.644	.293	.137		.189	.004	.074	.002	.032	.179	.075	.175	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00005	Pearson Correlation	.132	.230 (*)	.124	.153	1	.220	.248 (*)	.225	.181	.132	.241 (*)	.105	.419(**)
	Sig. (2-tailed)	.259	.047	.289	.189		.058	.032	.052	.120	.258	.037	.369	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00006	Pearson Correlation	.012	.186	.418 (**)	.332 (**)	.220	1	.496 (**)	.443 (**)	.198	.241 (*)	.408 (**)	.331 (**)	.679(**)
	Sig. (2-tailed)	.922	.111	.000	.004	.058		.000	.000	.089	.037	.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00007	Pearson Correlation	.031	.263 (*)	.108	.208	.248 (*)	.496 (**)	1	.448 (**)	.454 (**)	.241 (*)	.379 (**)	.436 (**)	.676(**)
	Sig. (2-tailed)	.790	.023	.355	.074	.032	.000		.000	.000	.037	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00008	Pearson Correlation	.064	.058	.200	.346 (**)	.225	.443 (**)	.448 (**)	1	.369 (**)	.502 (**)	.222	.451 (**)	.653(**)
	Sig. (2-tailed)	.585	.621	.086	.002	.052	.000	.000		.001	.000	.056	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00009	Pearson Correlation	.110	.119	.197	.248 (*)	.181	.198	.454 (**)	.369 (**)	1	.248 (*)	.334 (**)	.421 (**)	.558(**)
	Sig. (2-tailed)	.347	.311	.090	.032	.120	.069	.000	.001		.032	.003	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00010	Pearson Correlation	.037	.167	.168	.157	.132	.241 (*)	.241 (*)	.502 (**)	.248 (*)	1	.240 (*)	.388 (**)	.538(**)
	Sig. (2-tailed)	.750	.152	.150	.179	.258	.037	.037	.000	.032		.038	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00011	Pearson Correlation	.025	.038	.185	.207	.241 (*)	.408 (**)	.379 (**)	.222	.334 (**)	.240 (*)	1	.372 (**)	.558(**)
	Sig. (2-tailed)	.830	.747	.112	.075	.037	.000	.001	.056	.003	.038		.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR00012	Pearson Correlation	.003	.222	.095	.158	.105	.331 (**)	.436 (**)	.451 (**)	.421 (**)	.388 (**)	.372 (**)	1	.623(**)
	Sig. (2-tailed)	.981	.055	.419	.175	.369	.004	.000	.000	.000	.001	.001		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total	Pearson Correlation	.183	.439 (**)	.451 (**)	.510 (**)	.419 (**)	.679 (**)	.676 (**)	.653 (**)	.558 (**)	.538 (**)	.558 (**)	.623 (**)	1
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

		VAR 000 01	VAR 000 02	VAR 000 03	VAR 000 04	VAR 000 05	VAR 000 06	VAR 000 07	VAR 000 08	VAR 000 09	VAR 000 10	VAR 000 11	VAR 000 12	VAR 000 13	VAR 000 14	VAR 000 15
VAR 000 01	Pearso n Correla tion	1	.394 (**)	.552 (**)	.497 (**)	.139	.475 (**)	.508 (**)	.281 (*)	.472 (**)	.418 (**)	.212	.188	.253 (*)	.378 (**)	.304 (**)
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.233	.000	.000	.015	.000	.000	.068	.107	.029	.001	.008
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 02	Pearso n Correla tion	.394 (**)	1	.348 (**)	.396 (**)	.184	.369 (**)	.272 (*)	.169	.403 (**)	.334 (**)	.263 (*)	.304 (**)	.256 (*)	.282 (*)	.172
	Sig. (2- tailed)	.000		.002	.000	.114	.001	.018	.148	.000	.003	.023	.008	.027	.014	.139
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 03	Pearso n Correla tion	.552 (**)	.348 (**)	1	.523 (**)	.109	.479 (**)	.506 (**)	.355 (**)	.392 (**)	.463 (**)	.349 (**)	.325 (**)	.354 (**)	.369 (**)	.342 (**)
	Sig. (2- tailed)	.000	.002		.000	.353	.000	.000	.002	.001	.000	.002	.004	.002	.001	.003
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 04	Pearso n Correla tion	.497 (**)	.396 (**)	.523 (**)	1	.175	.484 (**)	.395 (**)	.457 (**)	.544 (**)	.401 (**)	.250 (*)	.452 (**)	.338 (**)	.290 (*)	.353 (**)
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.132	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.003	.012	.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 05	Pearso n Correla tion	.139	.184	.109	.175	1	.225	.084	.275 (*)	.245 (*)	.310 (**)	.003	.011	.059	.102	.119
	Sig. (2- tailed)	.233	.114	.353	.132		.052	.472	.017	.034	.007	.983	.922	.618	.382	.310
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 06	Pearso n Correla tion	.475 (**)	.369 (**)	.479 (**)	.484 (**)	.225	1	.451 (**)	.247 (*)	.434 (**)	.398 (**)	.499 (**)	.230 (*)	.415 (**)	.374 (**)	.455 (**)
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.000	.000	.052		.000	.033	.000	.000	.000	.047	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 07	Pearso n Correla tion	.508 (**)	.272 (*)	.506 (**)	.395 (**)	.084	.451 (**)	1	.442 (**)	.453 (**)	.432 (**)	.236 (*)	.209	.493 (**)	.535 (**)	.557 (**)
	Sig. (2- tailed)	.000	.018	.000	.000	.472	.000		.000	.000	.000	.042	.072	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 08	Pearso n Correla tion	.281 (*)	.169	.355 (**)	.457 (**)	.275 (*)	.247 (*)	.442 (**)	1	.576 (**)	.488 (**)	.161	.237 (*)	.233 (*)	.526 (**)	.442 (**)
	Sig. (2- tailed)	.015	.148	.002	.000	.017	.033	.000		.000	.000	.167	.040	.044	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 09	Pearso n Correla tion	.472 (**)	.403 (**)	.392 (**)	.544 (**)	.245 (*)	.434 (**)	.453 (**)	.576 (**)	1	.531 (**)	.292 (*)	.291 (*)	.486 (**)	.499 (**)	.293 (*)
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.001	.000	.034	.000	.000	.000		.000	.011	.011	.000	.000	.011
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000	Pearso n	.418 (**)	.334 (**)	.463 (**)	.401 (**)	.310 (**)	.398 (**)	.432 (**)	.488 (**)	.531 (**)	1	.317 (**)	.233 (*)	.248 (*)	.387 (**)	.440 (**)

	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000		.006	.045	.032	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 11	Pearson Correlation	.212	.263 (*)	.349 (**)	.250 (*)	.003	.499 (**)	.236 (*)	.161	.292 (*)	.317 (**)	1	.438 (**)	.569 (**)	.254 (*)	.442 (**)
	Sig. (2-tailed)	.068	.023	.002	.030	.983	.000	.042	.167	.011	.006		.000	.000	.028	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 12	Pearson Correlation	.188	.304 (**)	.325 (**)	.452 (**)	.011	.230 (*)	.209	.237 (*)	.291 (*)	.233 (*)	.438 (**)	1	.475 (**)	.503 (**)	.374 (**)
	Sig. (2-tailed)	.107	.008	.004	.000	.922	.047	.072	.040	.011	.045	.000		.000	.000	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 13	Pearson Correlation	.253 (*)	.256 (*)	.354 (**)	.338 (**)	.059	.415 (**)	.493 (**)	.233 (*)	.486 (**)	.248 (*)	.569 (**)	.475 (**)	1	.395 (**)	.472 (**)
	Sig. (2-tailed)	.029	.027	.002	.003	.618	.000	.000	.044	.000	.032	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 14	Pearson Correlation	.378 (**)	.282 (*)	.369 (**)	.290 (*)	.102	.374 (**)	.535 (**)	.526 (**)	.499 (**)	.387 (**)	.254 (*)	.503 (**)	.395 (**)	1	.398 (**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.001	.012	.382	.001	.000	.000	.000	.001	.028	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 15	Pearson Correlation	.304 (**)	.172	.342 (**)	.353 (**)	.119	.455 (**)	.557 (**)	.442 (**)	.293 (*)	.440 (**)	.442 (**)	.374 (**)	.472 (**)	.398 (**)	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.139	.003	.002	.310	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 16	Pearson Correlation	.204	.319 (**)	.322 (**)	.379 (**)	.173	.292 (*)	.295 (*)	.300 (**)	.351 (**)	.434 (**)	.323 (**)	.383 (**)	.455 (**)	.254 (*)	.533 (**)
	Sig. (2-tailed)	.079	.005	.005	.001	.138	.011	.010	.009	.002	.000	.005	.001	.000	.028	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 17	Pearson Correlation	.348 (**)	.279 (*)	.396 (**)	.379 (**)	.125	.539 (**)	.408 (**)	.279 (*)	.492 (**)	.407 (**)	.400 (**)	.302 (**)	.496 (**)	.359 (**)	.550 (**)
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.000	.001	.287	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.009	.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 18	Pearson Correlation	.145	.136	.173	.216	.288 (*)	.254 (*)	.404 (**)	.276 (*)	.312 (**)	.305 (**)	.123	.201	.248 (*)	.343 (**)	.287 (*)
	Sig. (2-tailed)	.213	.244	.139	.062	.012	.028	.000	.016	.007	.008	.292	.084	.032	.003	.012
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 19	Pearson Correlation	.211	.176	.302 (**)	.323 (**)	.114	.353 (**)	.446 (**)	.355 (**)	.487 (**)	.477 (**)	.312 (**)	.215	.371 (**)	.433 (**)	.324 (**)
	Sig. (2-tailed)	.069	.130	.008	.005	.331	.002	.000	.002	.000	.000	.006	.064	.001	.000	.005
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

20	Pearson Correlation	.120	.118	.367 (**)	.269 (*)	.008	.299 (**)	.350 (**)	.195	.199	.280 (*)	.304 (**)	.386 (**)	.485 (**)	.412 (**)	.361 (**)
	Sig. (2-tailed)	.304	.315	.001	.019	.945	.009	.002	.093	.087	.015	.008	.001	.000	.000	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 21	Pearson Correlation	.156	.064	.103	.157	.169	.147	.194	.280 (*)	.244 (*)	.225	.206	.054	.058	.019	.188
	Sig. (2-tailed)	.181	.588	.377	.178	.147	.210	.096	.015	.035	.052	.077	.647	.621	.870	.107
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 22	Pearson Correlation	.257 (*)	.066	.206	.212	.224	.258 (*)	.311 (**)	.253 (*)	.200	.311 (**)	.137	.062	.109	.101	.274 (*)
	Sig. (2-tailed)	.026	.575	.077	.068	.054	.025	.007	.028	.085	.007	.240	.597	.351	.387	.017
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 23	Pearson Correlation	.105	.024	.053	.032	.159	.032	.209	.185	.039	.062	.053	.094	.124	.100	.239 (*)
	Sig. (2-tailed)	.369	.835	.650	.788	.172	.785	.072	.113	.741	.600	.653	.420	.291	.394	.039
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 24	Pearson Correlation	.123	.015	.072	.057	.200	.077	.092	.111	.005	.082	.089	.042	.004	.019	.220
	Sig. (2-tailed)	.293	.899	.539	.625	.085	.512	.430	.343	.966	.485	.449	.720	.975	.874	.058
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 25	Pearson Correlation	.156	.098	.052	.017	.168	.018	.156	.138	.076	.085	.045	.190	.012	.008	.009
	Sig. (2-tailed)	.182	.402	.657	.887	.149	.881	.180	.238	.519	.467	.701	.103	.920	.948	.939
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 26	Pearson Correlation	.079	.000	.086	.023	.169	.038	.164	.085	.066	.175	.092	.040	.069	.081	.083
	Sig. (2-tailed)	.499	.998	.461	.845	.148	.747	.159	.470	.573	.134	.434	.732	.558	.488	.478
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 27	Pearson Correlation	.147	.052	.020	.035	.103	.056	.237 (*)	.011	.042	.088	.213	.043	.151	.090	.083
	Sig. (2-tailed)	.209	.661	.863	.767	.379	.630	.041	.923	.722	.451	.067	.712	.196	.441	.481
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 28	Pearson Correlation	.121	.128	.013	.014	.257 (*)	.121	.153	.168	.073	.008	.008	.048	.051	.005	.091
	Sig. (2-tailed)	.302	.274	.915	.908	.026	.301	.189	.149	.533	.946	.943	.681	.662	.967	.436
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 29	Pearson Correlation	.005	.022	.107	.091	.069	.029	.078	.007	.048	.091	.101	.056	.039	.034	.239 (*)
	Sig. (2-tailed)	.968	.852	.362	.440	.556	.804	.506	.951	.685	.440	.388	.635	.739	.775	.039

		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 30	Pearson Correlation	-.021	.151	.139	.108	.096	.026	.032	.060	.007	.037	.002	.168	.075	.125	.015
	Sig. (2-tailed)	.859	.197	.233	.356	.413	.822	.788	.607	.953	.756	.986	.150	.525	.286	.896
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
VAR 000 31	Pearson Correlation	.033	.066	.040	.002	.069	.149	.152	.073	.100	.127	.167	.064	.119	.083	.188
	Sig. (2-tailed)	.776	.576	.735	.985	.555	.201	.192	.534	.395	.279	.153	.585	.311	.477	.107
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total	Pearson Correlation	.460 (**)	.323 (**)	.475 (**)	.474 (**)	.332 (**)	.545 (**)	.618 (**)	.507 (**)	.555 (**)	.563 (**)	.471 (**)	.352 (**)	.507 (**)	.492 (**)	.596 (**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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



VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	Total
.204	.348 (**)	.145	.211	.120	.156	.257 (*)	.105	.123	.156	.079	.147	.121	.005	.021	.033	.460(**)
.079	.002	.213	.069	.304	.181	.026	.369	.293	.182	.499	.209	.302	.968	.859	.776	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.319(**)	.279 (*)	.136	.176	.118	.064	.066	.024	.015	.098	.000	.052	.128	.022	.151	.066	.323(**)
.005	.015	.244	.130	.315	.588	.575	.835	.899	.402	.998	.661	.274	.852	.197	.576	.005
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.322(**)	.396 (**)	.173	.302 (**)	.367 (**)	.103	.206	.053	.072	.052	.086	.020	.013	.107	.139	.040	.475(**)
.005	.000	.139	.008	.001	.377	.077	.650	.539	.657	.461	.863	.915	.362	.233	.735	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.379(**)	.379 (**)	.216	.323 (**)	.269 (*)	.157	.212	.032	.057	.017	.023	.035	.014	.091	.108	.002	.474(**)
.001	.001	.062	.005	.019	.178	.068	.788	.625	.887	.845	.767	.908	.440	.356	.985	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.173	.125	.288 (*)	.114	.008	.169	.224	.159	.200	.168	.169	.103	.257 (*)	.069	.096	.069	.332(**)
.138	.287	.012	.331	.945	.147	.054	.172	.085	.149	.148	.379	.026	.556	.413	.555	.004
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.292(*)	.539 (**)	.254 (*)	.353 (**)	.299 (**)	.147	.258 (*)	.032	.077	.018	.038	.056	.121	.029	.026	.149	.545(**)
.011	.000	.028	.002	.009	.210	.025	.785	.512	.881	.747	.630	.301	.804	.822	.201	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.295(*)	.408 (**)	.404 (**)	.446 (**)	.350 (**)	.194	.311 (**)	.209	.092	.156	.164	.237 (*)	.153	.078	.032	.152	.618(**)
.010	.000	.000	.000	.002	.096	.007	.072	.430	.180	.159	.041	.189	.506	.788	.192	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.300(**)	.279 (*)	.276 (*)	.355 (**)	.195	.280 (*)	.253 (*)	.185	.111	.138	.085	.011	.168	.007	.060	.073	.507(**)
.009	.015	.016	.002	.093	.015	.028	.113	.343	.238	.470	.923	.149	.951	.807	.534	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.351(**)	.492 (**)	.312 (**)	.487 (**)	.199	.244 (*)	.200	.039	.005	.076	.066	.042	.073	.048	.007	.100	.555(**)
.002	.000	.007	.000	.087	.035	.085	.741	.966	.519	.573	.722	.533	.685	.953	.395	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.434(**)	.407 (**)	.305 (**)	.477 (**)	.280 (*)	.225	.311 (**)	.062	.082	.085	.175	.088	.008	.091	.037	.127	.563(**)
.000	.000	.008	.000	.015	.052	.007	.600	.485	.467	.134	.451	.946	.440	.756	.279	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.323(**)	.400 (**)	.123	.312 (**)	.304 (**)	.206	.137	.053	.089	.045	.092	.213	.008	.101	.002	.167	.471(**)
.005	.000	.292	.006	.008	.077	.240	.653	.449	.701	.434	.067	.943	.388	.986	.153	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.383(**)	.302 (**)	.201	.215	.386 (**)	.054	.062	.094	.042	.190	.040	.043	.048	.056	.168	.064	.352(**)
.001	.009	.084	.064	.001	.647	.597	.420	.720	.103	.732	.712	.681	.635	.150	.585	.002
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.455(**)	.496 (**)	.248 (*)	.371 (**)	.485 (**)	.058	.109	.124	.004	.012	.069	.151	.051	.039	.075	.119	.507(**)
.000	.000	.032	.001	.000	.621	.351	.291	.975	.920	.558	.196	.662	.739	.525	.311	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.254(*)	.359 (**)	.343 (**)	.433 (**)	.412 (**)	.019	.101	.100	.019	.008	.081	.090	.005	.034	.125	.083	.492(**)

	.002	.003	.000	.000	.870	.387	.394	.874	.948	.488	.441	.967	.775	.286	.477	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.533(**)	.550	.287	.324	.361	.188	.274	.239	.220	.009	.083	.083	.091	.239	.015	.188	.596(**)
.000	.000	.012	.005	.001	.107	.017	.039	.058	.939	.478	.481	.436	.039	.896	.107	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
1	.562	.398	.429	.356	.181	.208	.124	.079	.086	.180	.041	.015	.099	.021	.159	.525(**)
	.000	.000	.000	.002	.121	.073	.290	.499	.483	.123	.726	.901	.400	.859	.172	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.562(**)	1	.364	.534	.346	.259	.308	.226	.159	.144	.076	.067	.085	.090	.093	.148	.613(**)
.000		.001	.000	.002	.025	.007	.051	.172	.219	.517	.565	.470	.444	.429	.204	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.398(**)	.364	1	.457	.238	.553	.488	.480	.395	.302	.386	.297	.355	.303	.266	.114	.642(**)
.000	.001		.000	.039	.000	.000	.000	.000	.008	.001	.010	.002	.008	.021	.330	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.429(**)	.534	.457	1	.438	.292	.213	.091	.238	.219	.250	.166	.162	.051	.111	.228	.580(**)
.000	.000	.000		.000	.011	.066	.436	.040	.059	.031	.156	.164	.661	.344	.050	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.356(**)	.346	.238	.438	1	.126	.174	.135	.139	.012	.001	.004	.032	.070	.011	.074	.407(**)
.002	.002	.039	.000		.282	.135	.247	.234	.919	.991	.971	.483	.549	.923	.530	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.181	.259	.553	.292	.126	1	.622	.500	.526	.548	.441	.478	.507	.387	.511	.344	.616(**)
.121	.025	.000	.011	.282		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.208	.308	.488	.213	.174	.622	1	.387	.455	.558	.468	.386	.519	.425	.439	.243	.640(**)
.073	.007	.000	.066	.135	.000		.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.036	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.124	.226	.430	.091	.135	.500	.387	1	.679	.331	.331	.337	.395	.457	.411	.194	.494(**)
.290	.051	.000	.436	.247	.000	.001		.000	.004	.004	.003	.000	.000	.000	.096	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.079	.159	.395	.238	.139	.526	.455	.679	1	.520	.374	.304	.423	.285	.377	.246	.476(**)
.499	.172	.000	.040	.234	.000	.000	.000		.000	.001	.008	.000	.013	.001	.033	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
-.086	.144	.302	.219	.012	.548	.558	.331	.520	1	.506	.554	.634	.319	.564	.376	.497(**)
.463	.219	.008	.059	.919	.000	.000	.004	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.001	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.180	.076	.386	.250	.001	.441	.488	.331	.374	.506	1	.655	.591	.599	.676	.619	.566(**)
.123	.517	.001	.031	.991	.000	.000	.004	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.041	.067	.297	.166	.004	.478	.386	.337	.304	.554	.655	1	.676	.466	.631	.633	.552(**)
.726	.565	.010	.156	.971	.000	.001	.003	.008	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.015	.085	.355	.162	.082	.507	.519	.395	.423	.634	.591	.676	1	.454	.692	.550	.554(**)
.901	.470	.002	.164	.483	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.099	.090	.303 (**)	.051	.070	.387 (**)	.425 (**)	.457 (**)	.285 (*)	.319 (**)	.599 (**)	.488 (**)	.454 (**)	1	.590 (**)	.536 (**)	.444(**)
.400	.444	.008	.661	.549	.001	.000	.000	.013	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.021	.093	.266 (*)	.111	.011	.511 (**)	.439 (**)	.411 (**)	.377 (**)	.564 (**)	.676 (**)	.631 (**)	.692 (**)	.590 (**)	1	.607 (**)	.460(**)
.859	.429	.021	.344	.923	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.159	.148	.114	.228 (*)	.074	.344 (**)	.243 (*)	.194	.246 (*)	.376 (**)	.619 (**)	.633 (**)	.550 (**)	.536 (**)	.607 (**)	1	.495(**)
.172	.204	.330	.050	.530	.003	.036	.096	.033	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
.525(**)	.613 (**)	.642 (**)	.580 (**)	.407 (**)	.616 (**)	.640 (**)	.494 (**)	.476 (**)	.497 (**)	.565 (**)	.552 (**)	.554 (**)	.444 (**)	.460 (**)	.495 (**)	1
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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



HASIL UJI RELIABILITAS DATA VARIABEL X1

Correlations

		Ganjil_X1	Genap_X1
Ganjil_X1	Pearson Correlation	1	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Genap_X1	Pearson Correlation	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

HASIL UJI RELIABILITAS DATA VARIABEL X2

Correlations

		Ganjil_X2	Genap_X2
Ganjil_X2	Pearson Correlation	1	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Genap_X2	Pearson Correlation	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

HASIL UJI RELIABILITAS DATA VARIABEL Y

Correlations

		Ganjil_X2	Genap_X2
Ganjil_X2	Pearson Correlation	1	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Genap_X2	Pearson Correlation	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

HASIL UJI TABEL FREKWENSI

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.3	9.3	9.3
	3.00	26	34.7	34.7	44.0
	4.00	31	41.3	41.3	85.3
	5.00	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.3	9.3	9.3
	3.00	34	45.3	45.3	54.7
	4.00	23	30.7	30.7	85.3
	5.00	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.0	4.0	4.0
	3.00	20	26.7	26.7	30.7
	4.00	37	49.3	49.3	80.0
	5.00	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	14.7	14.7	14.7
	3.00	19	25.3	25.3	40.0
	4.00	33	44.0	44.0	84.0
	5.00	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	12.0	12.0	12.0
	3.00	29	38.7	38.7	50.7
	4.00	29	38.7	38.7	89.3
	5.00	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	13.3	13.3	13.3
	3.00	36	48.0	48.0	61.3
	4.00	22	29.3	29.3	90.7
	5.00	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	9	12.0	12.0	13.3
	4.00	46	61.3	61.3	74.7
	5.00	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	4	5.3	5.3	6.7
	4.00	46	61.3	61.3	68.0
	5.00	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.3	5.3	5.3
	4.00	21	28.0	28.0	33.3
	5.00	50	66.7	66.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.7	2.7	2.7
	2.00	5	6.7	6.7	9.3
	3.00	9	12.0	12.0	21.3
	4.00	43	57.3	57.3	78.7
	5.00	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.7	2.7	2.7
	4.00	41	54.7	54.7	57.3
	5.00	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.7	2.7	2.7
	4.00	19	25.3	25.3	28.0
	5.00	54	72.0	72.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	1	1.3	1.3	2.7
	4.00	34	45.3	45.3	48.0
	5.00	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.0	4.0	4.0
	4.00	49	65.3	65.3	69.3
	5.00	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	4	5.3	5.3	6.7
	4.00	48	64.0	64.0	70.7
	5.00	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00016

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.7	2.7	2.7
	4.00	48	64.0	64.0	66.7
	5.00	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00017

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	44	58.7	58.7	60.0
	5.00	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.0	4.0	4.0
	4.00	52	69.3	69.3	73.3
	5.00	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	37	49.3	49.3	50.7
	5.00	37	49.3	49.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00020

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	37	49.3	49.3	49.3
	5.00	38	50.7	50.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00021

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.7	2.7	2.7
	4.00	46	61.3	61.3	64.0
	5.00	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00022

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	43	57.3	57.3	58.7
	5.00	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00023

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	2	2.7	2.7	4.0
	4.00	35	46.7	46.7	50.7
	5.00	37	49.3	49.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

VAR00024

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	45	60.0	60.0	61.3
	5.00	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	