

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN
PANGAN DAN PETERNAKAN
DI KABUPATEN KAPUAS HULU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

AGUSTINA SRI RAHAYU

NIM. 018410113

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Di Kabupaten Kapuas Hulu adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jakarta,

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

326E4ACF163238808

6000

DJP


Agustina Sri Rahayu

NIM. 018410113

ABSTRAK

Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Di Kabupaten Kapuas Hulu

Agustina Sri Rahayu
tinaayuayu@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini dilakukan di kantor Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbentuk survey dengan penjelasan (*eksplanatif research*). Penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dengan jumlah responden 58 orang dan menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan berupa uji validitas, reliabilitas, analisis data berupa statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, secara uji simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407, ini berarti variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh 40,7% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 59,3% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kemampuan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Ability, Motivation and Work Environment on Employees' Performance of Agricultural Crops and Livestock Services in the Kapuas Hulu Regency

Agustina Sri Rahayu
tinaayuayu@gmail.com

Graduate Program
Indonesia Open University

This study aims to investigate the effects of the ability, motivation and work environment, either simultaneously or partially, on the performance of employees of Agricultural Crops and Livestock Service in the Kapuas Hulu Regency. It is conducted at the office of Agriculture Crops and Livestock Service in the Kapuas Hulu Regency.

This research is quantitative in nature using survey for data collection with the explanation (explanatory research). In terms of population, involves all the civil servants at Agricultural Crops and Livestock Service in the Kapuas Hulu. The number of respondents is fifty eight (i.e. sample) and also using a census method. The analysis tools used are as follows: test validity, reliability, data analysis in the form of descriptive statistics and also multiple linear regression analysis.

The research findings, based on simultaneous regression test (F-test) show that the ability, motivation and work environment simultaneously have significant effects on the employees' performance. The partial test (t-test) shows that the variables ability, motivation and work environment partially have a significant effects on the employees' performance. Based on the value of the coefficient of determination (R^2) of 0.407, this means that the variable ability, motivation and work environment has an influence on the performance of 40,7 %, while the remaining 59,3 % have to do with other factors which are not examined in this study.

Keywords : Ability, Motivation, Work Environment and Employee Performance

PERSETUJUAN TAPM

JUDUL TAPM : PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN DI KABUPATEN KAPUAS HULU

PENYUSUN TAPM : AGUSTINA SRI RAHAYU
 NIM : 018410113
 PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
 HARI/TANGGAL :

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Titik Rosnani

NIP. 19681021199403 2 003

Pembimbing II



Dr. Karnedi, MA

NIP. 19640508 1999903 1 002

Mengetahui :

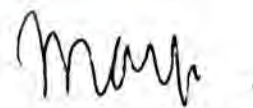
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Suciati, M.Sc

NIP. 19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen



Maya Maria, SE, MM

NIP. 19720501 1999903 2 003

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

NAMA : AGUSTINA SRI RAHAYU
 NIM : 018410113
 PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
 JUDUL TAPM : PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN DI KABUPATEN KAPUAS HULU

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/ 12 April 2014
 Waktu : 14.00 – 16.000 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji
 Ir. EDWARD ZUBIR, MM

Penguji Ahli
 Dr. FX. BAMBANG WIHARTO, MM

Pembimbing I
 Dr. TITIK ROSNANI

Pembimbing II
 Dr. KARNEDI, MA

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu”.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan hingga penyelesaian penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

Dr. Titik Rosnani selaku Pembimbing I dan Dr. Karnedi, MA selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;

Ucapan terima kasih yang sama juga disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka;
2. Dr. Suciati, M.Sc selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Ir. Edward Zubir, MM selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak;
4. Ketua Bidang Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka.
5. Staf pengajar Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan dan bimbingan.
6. Bapak Drs, Abdurrasyid, MM selaku Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu beserta Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala seksi dan semua pelaksana yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.
7. Kedua Orang Tua Tercinta Stephanus Suroto dan Paulina Sunta yang selalu memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya penulisan TAPM ini.
8. Suami tercinta Saneranera Hondro bersama anak kami Yoyada Astadani Hondro yang telah banyak memberikan semangat dan pengorbanan demi penyelesaian TAPM ini.
9. Rekan-rekan seangkatan Pascasarjana Jurusan Magister Manajemen yang telah banyak memberikan saran, dukungan dan spirit sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.

Akhir kata saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Saya menyadari bahwa dalam penulisan TAPM ini masih banyak kekurangannya oleh karena itu sumbang saran dan pendapat yang sifatnya membangun sangat saya harapkan. Akhir kata semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Putussibau, April 2014

Penulis,



Agustina Sri Rahayu
NIM. 018410113



RIWAYAT HIDUP

- Nama : Agustina Sri Rahayu
 N I M : 018410113
 Program Studi : Magister Manajemen
 Tempat dan Tanggal Lahir : Banua Martinus, 21 Agustus 1975
- Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN No. 1 Ulak Pauk pada tahun 1987
 Lulus SMP di SMP Karya Bhakti Ulak Pauk pada tahun 1990
 Lulus SMA di SMA Karya Budi Putussibau pada tahun 1993
 Lulus S1 di Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura Pontianak pada tahun 1999
- Riwayat Pekerjaan : Tahun 2000 s/d 2001 sebagai Staf pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.
 Tahun 2002 s/d 2005 sebagai Fungsional Umum/Staf Pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Kapuas Hulu.
 Tahun 2006 s/d 2008 sebagai Kepala Seksi Pengembangan Produksi dan Usaha Tani Bidang Peternakan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.
 Tahun 2009 s/d 2014 sebagai Kepala Seksi Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner Bidang Peternakan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

Putussibau, April 2014



Agustina Sri Rahayu
 NIM. 018410113

DAFTAR ISI

		Halaman
Abstrak		i
Lembar Persetujuan		iii
Lembar Pengesahan		iv
Kata Pengantar		v
Riwayat Hidup		vii
Daftar Isi		viii
Daftar Gambar		ix
Daftar Tabel		x
Daftar Lampiran		xi
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	7
	C. Tujuan Penelitian	8
	D. Manfaat Penelitian	9
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	10
	A. Kajian Teoritis	10
	B. Penelitian Terdahulu	48
	C. Kerangka Berpikir	55
	D. Hipotesis	57
BAB III	METODE PENELITIAN	58
	A. Tempat Penelitian	58
	B. Desain Penelitian	58
	C. Populasi dan Sampel	59
	D. Definisi Operasional	59
	E. Instrumen Penelitian	64
	F. Prosedur Pengumpulan Data	67
	G. Metode Analisis Data	68
	H. Pengujian Hipotesis	72
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	75
	A. Deskripsi Objek Penelitian	75
	B. Hasil dan Pembahasan	81
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	118
	A. Simpulan	118
	B. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA		121

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Dimensi Kinerja	12
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	56
Gambar 4.1 Kurva Histogram.....	103
Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot	104
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedstisitas	106



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	4
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	50
Tabel 2.2	Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	62
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Kelamin	81
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	82
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Golongan	83
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.5	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	84
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	88
Tabel 4.8	Kategori Penilaian Terhadap Hasil Tanggapan Responden..	89
Tabel 4.9	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan (X_1)	90
Tabel 4.10	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X_2)....	93
Tabel 4.11	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	96
Tabel 4.12	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y).....	100
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	104
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas	105
Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas	107
Tabel 4.16	Hasil Analisis Pengaruh Variabel X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Kinerja	108
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary	109
Tabel 4.18	Hasil Uji Serempak	110
Tabel 4.19	Hasil Uji t (Uji Parsial)	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1	126
Lampiran 2	130
Lampiran 3	133
Lampiran 4	134
Lampiran 5	137
Lampiran 6	149
Lampiran 7	162
Lampiran 8	166
Lampiran 9	170



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia Aparatur Negara merupakan salah satu sorotan penting dalam pelaksanaan pemerintahan, baik menyangkut kesiapan moral dan mental, pendidikan maupun profesional dalam melaksanakan tugas. Kesiapan sumber aparatur yang mantap diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah.

Menurut Dwiyanto (2003:36), isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan.

Dinas Pertanian Tanaman pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 7 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja (SOTK), mempunyai peranan yang sangat strategis dalam rangka melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pertanian yang meliputi tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan penyuluhan.

Konsep Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu adalah “**Pembangunan Pertanian Berkelanjutan**”.

yaitu pengelolaan sumberdaya yang berhasil untuk usaha sektor pertanian guna membantu kebutuhan masyarakat yang senantiasa berubah sekaligus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan dan melestarikan sumberdaya alam.

Kabupaten Kapuas Hulu memiliki luas wilayah 29.842 km² atau 20,33 % dari luas Wilayah Kalimantan Barat (146.807 km²) dengan jumlah penduduk 227.424 jiwa. Dimana jumlah Kecamatan 23 dan terbagi dalam beberapa kelurahan/desa dan dusun. Pada tahun 2011 jumlah desa sebanyak 278 desa, 4 kelurahan dan 703 dusun.

Penggunaan tanah di Kabupaten Kapuas Hulu, yaitu didominasi oleh penggunaan hutan sebesar 1.970.945 ha atau 66,5 % dari luas penggunaan tanah di Kabupaten Kapuas Hulu, kemudian 636.596 hektar atau sebesar 21,33 % wilayah ini terdiri dari padang semak belukar dan alang-alang, sedangkan penggunaan lahan yang sifatnya menetap seperti pemukiman, sawah, lahan kering, perkebunan hanya mencapai 8,21% atau sekitar 245.023 ha.

Mata pencarian utama penduduk Kabupaten Kapuas Hulu bergerak di bidang pertanian tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan perkebunan dengan persentase 75,92% dari jumlah penduduk, sedangkan 24,08% sebagai pedagang, PNS, TNI/POLRI, dan pengusaha.

Sektor pertanian memiliki peranan strategis yakni sebagai sumber utama kehidupan dan pendapatan masyarakat, sebagai penyedia lapangan pekerjaan dan lapangan usaha yang menjadi sumber penghasilan masyarakat.

Mengingat mata pencaharian utama masyarakat Kabupaten Kapuas Hulu adalah dibidang pertanian, sehingga peran Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu menjadi penting dan strategis dalam meningkatkan pembangunan pertanian yang berkelanjutan.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan petani melalui peningkatan produksi pertanian dituntut untuk terus meningkatkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai sesuai dengan standar dan norma organisasi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan, sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi dalam pembangunan pertanian. Jika kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitu juga sebaliknya. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Tingkat Pendidikan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2013

No	Status Pegawai	Tingkat Pendidikan (Orang)								Jumlah
		S2	S1	DIII	DII	DI	SLTA	SLTP	SD	
1.	Kepala Kantor	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	Sekretaris	1	-	-	-	-	-	-	-	1
3.	Kepala Bidang	-	4	-	-	-	-	-	-	4
4.	Kepala Seksi	1	4	-	-	1	2	-	-	8
5.	Kasubbag	1	1	-	-	-	1	-	-	3
6.	Kepala UPT	-	-	1	-	-	-	-	-	1
7.	Staf	1	25	3	-	-	9	2	1	41
Jumlah		4	34	4	-	1	12	2	1	58

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan

Kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan (Distanak) belum diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada, seperti masih terdapat pegawai yang kurang memahami prosedur atau mekanisme kerja, sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Tupoksi yang diberikan dan kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan modern. Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi yang dimiliki pegawai belum optimal dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja.

Semakin tinggi kualitas pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Apabila para pegawai tidak mempunyai kemampuan dan kecakapan yang cukup maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi banyak permasalahan pada berbagai hal menyangkut pelayanannya kepada masyarakat.

Robbins (2008:52), mendefinisikan kemampuan sebagai suatu kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai ini dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Ini terjadi karena kemampuan pegawai merupakan faktor yang penting guna mendukung pencapaian hasil pekerjaan.

Seiring tuntutan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), maka diperlukan suatu kemampuan menyesuaikan diri dengan memperkaya wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak lepas dari kemampuan kerja pegawai, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, maka seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sebaliknya ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja.

Menurut Siagian (2009:102), motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Secara teoritis suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai produktivitas tertentu, jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu-individu dalam organisasi, sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisiatif.

Faktor lain yang juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Ahyari (2001) dalam Setiono (2009) dalam Syahjohan (2011:28), lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di luar manusia sebagai pengguna lingkungan yang memberikan inspirasi kepada penggunanya untuk bekerja dengan hasil yang optimal.

Menurut Akinyele (2007) dalam Akinyele (2010:301), *Conducive work environment ensures the wellbeing of employees which invariably will enable them exert themselves to their roles with all vigour that may translate to higher productivity* (Lingkungan kerja yang kondusif menjamin kesejahteraan karyawan yang selalu akan memungkinkan mereka mengerahkan diri untuk peran mereka dengan semua kekuatan yang dapat menerjemahkan untuk produktivitas yang lebih tinggi).

Semakin nyaman kondisi lingkungan kerja maka secara teoritis akan menyebabkan kinerja pegawai semakin tinggi pula. Lingkungan kerja fisik seperti lingkungan yang bersih, suhu udara/sirkulasi udara, penata ruangan,

dan penerangan yang baik serta tersedianya fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu disamping masalah kemampuan, rendahnya motivasi pegawai dalam melakukan kerjanya dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan/tugas tidak tepat waktu, dan didukung lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti suhu ruangan panas dan sirkulasi udara yang kurang bagus serta penataan ruang dan fasilitas kerja kurang menunjang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kondisi di atas menarik minat penulis untuk mengangkat masalah “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh secara parsial kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu?

2. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan konsep kinerja khususnya dalam kaitannya dengan kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas kajian teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Kajian teoritis membahas teori-teori relevan yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti yaitu variabel terikat (kinerja) dan variabel bebas (kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja) serta didukung hasil-hasil penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan variabel yang akan diteliti.

Menurut Riduwan (2013:25), kerangka berpikir atau kerangka pemikiran memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Jadi kerangka pemikiran disusun berdasarkan kajian teoritis yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang harus diuji kebenarannya.

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

1.1. Pengertian Kinerja

Setiap organisasi tentunya akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sangat diharapkan pegawai memiliki kinerja yang memadai dalam melaksanakan tugas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusianya (Sudarmanto, 2009:6).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Berkaitan dengan hal ini, Wibowo (2013:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

“Kinerja terjemahan dari “*performance*”, yang berarti (Sedarmayanti, 2011:259) :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian/prestasi seseorang pekerja, berkenan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika”.

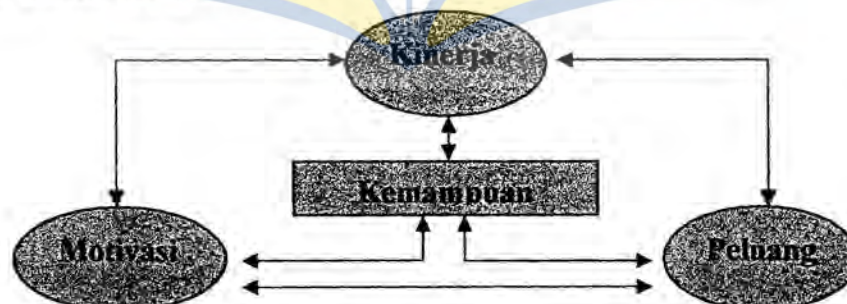
Benardin (2001) dalam Sudarmanto (2009:8), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Selanjutnya Tika (2010:121), mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Boyatzis (1982) dalam Nadar (2009:39), mendefinisikan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan sebagai pencapaian hasil tertentu (spesifik)

yang diisyaratkan suatu pekerjaan melalui tindakan tertentu yang sejalan dengan kebijakan, prosedur dan lingkungan organisasi. Selanjutnya Mangkunegara (2011:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Churchill *et al.* (1992) dalam Ravipreet (1996:50), mendefinisikan *Performance is behaviour evaluated in terms of its contributions to the goals and objectives of the organization* (Kinerja adalah perilaku yang dievaluasi dalam hal kontribusinya terhadap tujuan dan sasaran organisasi).

Blumberg *and* Pringle dalam Robbins (2008: 241), mengatakan Kinerja sebagai fungsi (*f*) dari interaksi antara kemampuan (*ability*), Motivasi (*motivation*) dan Peluang (*opportunity*) yang dirumuskan ke dalam performa persamaan yaitu $P=f(A \times M \times O)$. Jadi kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Adapun Dimensi Kinerja dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :



Sumber: Disadur dari M. Blumberg dan C.D. Pringle, "The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance," *Academy of Management Review* (October 1982), p. 565 dalam Robbins (2008:241)

Gambar 2.1 Dimensi Kinerja

Campbell dan Pritchard (1976) dalam Fauzilah *et al.* (2011:32), menjelaskan bahwa: *Job performance is a function of ability and motivation the industrial and organizational psychology* (Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi pada industri dan organisasi psikologi).

Menurut Ngu (1998) dalam Abdulsalam dan Mawoli (2012:142), *contends that the two most important variables explaining employee performance are motivation and ability* (Dua variabel yang paling penting menjelaskan kinerja pegawai adalah motivasi dan kemampuan. Pendapat senada dikemukakan oleh Moorhead & Griffin (1998), dalam Rajeswari (2011:566), bahwa *Employee performance is frequently described as a joint function of ability and motivation, and one of the primary tasks facing a manager is motivating employees to perform to the best of their ability* (Kinerja karyawan seringkali digambarkan sebagai gabungan fungsi antara kemampuan dan motivasi, dan salah satu tugas utama yang dihadapi seorang manajer adalah memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin berdasarkan kemampuan mereka).

Menurut Fauzilah *et al.* (2011: 31), *Performance is viewed as the implementation of an action or one's ability. Good performance is also related with achieving the quality, quantity, cooperation, dependability and creativity* (Kinerja dipandang sebagai pelaksanaan dari suatu tindakan atau kemampuan seseorang. Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, ketergantungan dan kreativitas).

Dari definisi-definisi kinerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah berupa keluaran (*out come*) yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Timpe (1992) dalam Mangkunegara (2012:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Churchill and Walker (1987), dalam Fauzillah *et al.* (2011: 31), *the determinants of performance are personal, organizational, environmental, motivation, skill level, aptitudes and role perceptions* (faktor-

faktor penentu kinerja adalah pribadi, organisasi, lingkungan, motivasi, tingkat keterampilan, bakat dan persepsi terhadap peran).

Sutormeinster (1976) dalam Nadirsyah (2010:50), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks, faktor-faktor tersebut diantaranya adalah latihan, pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik, tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Menurut Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2011:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal senada juga diungkapkan oleh Griffin dalam Sule (2008:235), bahwa kinerja terbaik ditentukan 3 faktor, yaitu: (1) motivasi (*motivation*), yaitu terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; (2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan pekerjaan; (3) lingkungan pekerjaan (*environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Beberapa pendapat para ahli tersebut di atas yang mempengaruhi kinerja pegawai ada 3 variabel, yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja. Artinya semakin baik kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin buruk kemampuan pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka akan semakin buruk pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

1.3. Pengukuran Kinerja

Kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena bermanfaat baik bagi banyak pihak (Sudarmanto, 2009:11).

John Miner (1988) dalam Sudarmanto (2009:11), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat dimensi kinerja di atas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran; dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja) dan kerja sama (Sudarmanto, 2009:12).

Kumorotomo (1996) dalam Dwiyanto (2012:52), merumuskan 4 indikator penilaian terhadap kinerja organisasi, yaitu :

- a. Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi.
- b. Efektivitas yaitu menyangkut rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
- c. Keadilan yaitu menyangkut distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik
- d. Daya tanggap yaitu daya tanggap terhadap kebutuhan vital masyarakat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan.

Menurut Mangkunegara (2012:18), aspek-aspek standar pekerjaan terdiri atas aspek kuantitatif meliputi: (a) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (b) waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, (c) jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, (c) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sementara aspek kualitatif meliputi: (a) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (b) tingkat kemampuan dalam bekerja, (c) kemampuan menganalisa data/informasi, kemampuan/ kegagalan menggunakan mesin/peralatan dan (d) kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas jelaslah bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah kemampuan pegawai di dalam bekerja yang dapat dilihat dari ukuran kuantitas maupun kualitas. Ukuran kuantitas, kinerja yang baik dapat dilihat dari peningkatan Output yang dihasilkan, efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan ukuran kuantitas lainnya, sedangkan

Ukuran kualitas, kinerja yang baik terlihat dari adanya peningkatan kualitas hasil pekerjaan.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini adalah menurut John Miner (1988) dalam Sudarmanto (2009:11), yaitu aspek dimensi kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu dalam bekerja.

2. Kemampuan

2.1. Pengertian Kemampuan

Setiap individu karena tugas, jabatan, wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan kegiatan operasional di suatu organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan guna menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan.

Robbins dan Timothy (2009:57) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Gibson *et al.* (1999) dalam Azis (2011:18) menyatakan istilah kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Menurut Ivancevich *et al.* (2006:85), kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik dan mental. Selanjutnya Robbins, Greenberg dan Baron (2003), dalam Wibowo (2013:93), mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Hal senada dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2014:135),

menyatakan bahwa kemampuan adalah tanggung jawab karakteristik yang luas dan stabil untuk kinerja maksimal seseorang pada tugas fisik dan mental.

Menurut Moenir (1987) dalam Wahyuningrum (2008:46), yang dimaksud kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Dengan demikian, kemampuan yang tinggi yang dimiliki seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kemampuan yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas/pekerjaan tertentu sehingga menghasilkan sesuatu dengan baik.

2.2. Pengukuran Kemampuan

Sebagai dasar pengkajian ilmu dikemukakan beberapa pendapat yang berkaitan dengan kemampuan (*ability*). Menurut Naryono (1978) dalam Wahyuningrum (2008:33), untuk mengukur kemampuan aparat dalam penguasaan pengetahuan dapat dilihat dari :

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, latihan, penataran dan lain-lain).

3. Tingkat perjalanan kerja yang dimiliki
4. Tingkat keinginan/kemauan/minat stafferhadap ilmu pengetahuan dan pengembangannya.

Spencer dalam Palan (2007) dalam Yohanes (2010:34), menguraikan lima karakteristik yang membentuk seorang pegawai yang merupakan kemampuan kerjanya, yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Ketrampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Sutermeister (1976) dalam Riduwan (2013:258), mengemukakan bahwa kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*Knowledge*) dan ketrampilan (*Skill*) yang dimiliki seseorang. Hal ini senada dengan yang dirumuskan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67), yang merumuskan bahwa $Ability = Knowledge + Skill$.

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Menurut Gordon (1994) dalam Fenny (2012:21), pengetahuan adalah struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin. Selanjutnya Sedarmayanti (2011:126), mendefinisikan pengetahuan sebagai informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

2. Ketrampilan (*Skill*)

Menurut Sedarmayanti (2011:126), ketrampilan adalah keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Selanjutnya Anderson (1977) dalam Fauzillah *et al.* (2011:33), bahwa *Skills are learned and developed with experience, training and practices* (ketrampilan dipelajari dan dikembangkan melalui pengalaman, pelatihan dan praktek).

Robbins (2008:676-678), merumuskan empat kategori ketrampilan umum yang dibutuhkan organisasi, yaitu:

- 1) Keterampilan mengenal huruf tingkat dasar, yaitu ketrampilan matematika untuk memahami peralatan pengendalian numerik, peningkatan ketrampilan membaca dan menulis untuk menginterpretasikan *process sheet*, dan ketrampilan komunikasi lisan yang lebih baik untuk bekerja dalam tim.
- 2) Ketrampilan teknis, yaitu pelatihan yang diarahkan untuk menatar dan memperbaiki ketrampilan teknis karyawan terutama penggunaan teknologi baru dan rancangan struktural baru.

- 3) Keterampilan hubungan antar pribadi, yaitu belajar bagaimana menjadi pendengar yang baik, mengkomunikasikan gagasan dengan lebih jelas, dan bagaimana menjadi pemain tim yang lebih efektif.
- 4) Keterampilan pemecahan masalah, yang mencakup kegiatan untuk mempertajam logika, penalaran, dan keterampilan mendefinisikan masalah, maupun kemampuan menilai sebab-akibat, menyusun alternatif dan memilih pemecahan masalah.

Selanjutnya Richard (2010:10-12), merumuskan tiga kategori keterampilan yang diperlukan untuk mengelola organisasi yaitu :

- 1) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), adalah kemampuan kognitif untuk melihat organisasi sebagai suatu sistem utuh dan hubungan antar bagiannya. Keterampilan konseptual mencakup pemikiran, pemrosesan informasi, dan kemampuan perencanaan. Keterampilan ini membutuhkan pengetahuan yang menyeluruh tentang organisasi dan bagaimana organisasi berada dalam lingkungan masyarakat, industri, serta sosial yang lebih luas. Ini berarti kemampuan untuk berpikir strategis, pandangan yang lebih luas dan jangka panjang serta mengidentifikasi, mengevaluasi dan memecahkan berbagai persoalan rumit.
- 2) Keterampilan manusia (*human skill*) adalah keterampilan untuk bekerja dengan dan melalui orang lain, serta secara efektif sebagai anggota tim. Keterampilan ini terlihat dari cara berhubungan dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk memotivasi, memfasilitasi, mengkoordinasi, memimpin, berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik.

3) Keterampilan Teknis (*technical skill*) adalah pemahaman dan penguasaan dalam melaksanakan tugas tertentu. Keterampilan teknis mencakup penguasaan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan di dalam fungsi tertentu seperti rekayasa, manufaktur, teknologi informasi, program komputer, atau keuangan.

Pengukuran kemampuan dalam penelitian ini, untuk Dimensi kemampuan sesuai pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67), yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*). Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan di atas, indikator yang digunakan untuk mengukur pengetahuan adalah sehubungan dengan pekerjaan tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur atau mekanisme pelaksanaan tugas dan tingkat pemahaman tugas dan tanggung jawab. Sedangkan keterampilan adalah ketrampilan konseptual, ketrampilan manusia dan ketrampilan teknis.

2.3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan menunjukkan pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sehingga dengan kemampuan tinggi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Masing-masing individu memiliki kemampuan yang berbeda, melalui identifikasi kemampuan setiap individu dapat dibedakan seorang yang *perform* atau tidak.

Menurut Robbins (2004:218), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Sebaliknya tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negative pada kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai. Jadi kemampuan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Motivasi

3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang artinya "dorongan atau menggerakkan" Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005:141).

Menurut Nawawi (2011:351), definisi motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Sutrisno (2013:146), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Fillmore (1969), dalam Mangkunegara (2011:93), mengemukakan bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Kreitner dan Kinicki (2014:212), motivasi adalah proses psikologis yang memberikan stimulasi dan mengarahkan pada perilaku yang memiliki tujuan. Hal ini senada dengan pendapat Mitchell (1982) dalam Iqbal *et al.* (2012:693), *defines motivation as psychological processes which cause the stimulation of, persistence and direction to the goal-oriented voluntary activities* (motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, kegigihan dan arah kegiatan sukarela berorientasi pada tujuan).

Rusbult *et al.* in Gupta (1991), dalam Musriha (2011:306), *state that a motivation is giving an impetus to the individual to direct his behavior; it will cause an individual to work and encourage him to work better. In the end there is interest to improve his performance* (disebutkan bahwa motivasi memberikan dorongan kepada individu untuk mengarahkan perilakunya; hal ini akan menyebabkan seorang individu untuk bekerja dan mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih baik. Pada gilirannya muncul minat untuk meningkatkan kinerja).

Menurut Flippo dalam Riduwan (2013:260), memberikan pengertian motivasi adalah "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning*

employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simula-neously with attainment or organizational objectives (motivasi adalah suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai)”.

Menurut Greenberg and Baron (2008), dalam Anyim *et al.* (2012:36), *the definition of motivation could be divided into three main parts. The first part focuses on arousal that deals with the drive, or energy behind individual's action. People tend to be guided by their interest in making a good impression on others, doing interesting work and being successful in what they do. The second part refers to the choice people make and the direction their behaviour takes. The last part deals with maintaining behaviour, clearly defining how long people have to persist at attempting to meet their goals.* (Definisi motivasi dapat dibagi menjadi tiga bagian utama. Bagian pertama berfokus pada gairah yang berhubungan dengan gerakan, atau energi di balik aksi individu. Orang cenderung dipandu oleh kepentingan mereka dalam membuat kesan yang baik pada orang lain, melakukan pekerjaan yang menarik dan menjadi sukses dalam apapun yang mereka lakukan. Bagian kedua mengacu pada pilihan orang membuat dan arah perilaku yang mereka buat. Bagian terakhir berkenaan dengan menjaga perilaku, secara jelas mempertegas berapa lama orang harus bertahan untuk berusaha dalam memenuhi tujuan mereka).

Menurut Siagian (2012:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau ketrampilan), tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu agar mau

bekerja dengan segala daya upaya, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai.

3.2. Teori-teori Motivasi

Nawawi (2011:351-352), mengemukakan enam teori motivasi dari sudut psikologis yang dapat diimplementasikan di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, yaitu :

1. Teori Kebutuhan (*needs*) dari Abraham Maslow.
2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.
3. Teori Prestasi (*Achievement*) dari David McClelland.
4. Teori Penguatan (*Reinforcement*).
5. Teori Harapan (*Expectency*).
6. Teori Tujuan sebagai Motivasi.

Tiga teori yang disebut terdahulu berfokus pada “apa” yang mendorong manusia melakukan suatu kegiatan. Teori ini dikelompokkan dalam kategori “Teori Isi (*Content Theories*)”. Sedangkan Tiga teori berikutnya yang disebut terakhir dalam urutan tersebut di atas, adalah teori motivasi yang berfokus pada “bagaimana” mendorong manusia agar berbuat sesuatu, termasuk juga dalam bekerja di sebuah organisasi/perusahaan. Teori motivasi tersebut membahas cara-cara dan langkah-langkah dalam memberikan dorongan, sehingga dikategorikan sebagai “Teori Proses”.

1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Maslow dalam teorinya menyetengahkan tingkatan (*herarchi*) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Asumsi bahwa kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, dapat digunakan banyak cara, yang memerlukan kreativitas dan inisiatif para manajer (Nawawi, 2011:353).

Menurut Ivancevich *et al.* (2006:148), inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologis (*physiological*), kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- b. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*), kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- c. Kebersamaan, social dan cinta (*belongngness, social and love*), kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta.

- d. Harga diri (*self-esteem*), kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri (*self-actualization*), kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi.

2. Teori Dua Faktor (*two factor theory*) dari Frederick Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu:

a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*)

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*)

Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan, teori ini menekankan pada pentingnya menciptakan keseimbangan antara dua faktor tersebut. Bila salah satu tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerja tidak efektif dan efisien (Nawawi, 2011:354)

3. Teori Prestasi (*Achievement*) dari David McClelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan yang dicapai, termasuk dalam bekerja dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seorang pegawai melakukan kegiatan belajar agar menguasai ketrampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pegawai mencapai suatu prestasi berikutnya. Adapun implementasi di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan antara lain:

- a. Para pekerja terutama manajer/pimpinan dan tenaga kerja merupakan kunci pokok, menyukai dan memikul tanggung jawab dalam bekerja, karena kemampuan melaksanakannya merupakan prestasi bagi yang bersangkutan.
- b. Dalam bekerja yang memiliki resiko kerja, para pekerja menyukai pekerjaan yang beresiko rendah (moderat). Pekerjaan yang beresiko tinggi dapat mengecewakannya, karena jika gagal berarti tidak atau kurang berprestasi. Sebaliknya juga kurang menyukai pekerjaan yang beresiko rendah atau tanpa resiko yang dapat mengakibatkan pekerjaan tersebut diklasifikasikan tidak/kurang berprestasi, baik berhasil maupun gagal melaksanakannya.
- c. Pekerjaan yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkat kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.

d. Kelemahan yang dapat merugikan pekerja yang berprestasi tinggi lebih menyukai bekerja mandiri sehingga kurang positif sebagai manajer. Kemandirian itu dimaksudkan untuk menunjukkan prestasinya, yang mungkin lebih daripada pekerja lain (Nawawi, 2011:354-355).

David McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2011:97), mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani untuk mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada sama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

4. Teori Penguatan (*Reinforcement theory*)

Menurut Nawawi (2011:355), teori tersebut banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses bekerja, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran” atau *law of effect*. Hukum itu mengatakan

bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam bekerja mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk mempertahankan dengan mengulangi proses yang pernah dilakukan. Sebaliknya perbuatan yang tidak mendapat ganjaran tidak mengalami penguatan dan cenderung tidak mengulangi atau bahkan dihindari.

Secara operasional implementasi teori ini dilingkungan organisasi/perusahaan mengharuskan para pimpinan agar mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat memberikan wujud penguatan bagi kegiatan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini diwujudkan dalam bentuk insentif sebagai sebuah perangsang agar menghasilkan respon positif, seperti kreativitas, produktifitas dan prestasi kerja yang lainnya.

5. Teori Harapan (*Expectancy theory*)

Pada prinsipnya teori ini terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku dengan hasil kerja yang ingin diperolehnya sebagai harapan. Seseorang melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa ketrampilan, keahlian, dan kemahiran dalam bekerja. Apabila ada kesesuaian antara pekerja dengan yang dikerjkannya baik dalam hal ketrampilan, kemahiran, dan keahlian yang dimilikinya maka akan memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, dan harapan itu

menjadi satu ganjaran yang akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi setiap pekerja (Nawawi, 2011:356).

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Teori tujuan sebagai implementasinya dalam lingkungan perusahaan atau lingkungan organisasi dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Tujuan organisasi/perusahaan merupakan fokus utama dalam bekerja, oleh karena itu para pimpinan perlu merumuskannya secara jelas dan terperinci agar mudah dipahami oleh para pekerja, untuk itu para pimpinan perlu membantu pekerja jika mengalami kesulitan dalam memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang hendak dicapai.
- b. Tujuan organisasi/perusahaan merupakan tingkat intensitas pelaksana pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan pencapaiannya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut mewujudkannya.
- c. Tujuan yang sulit menimbulkan kegigihan dan ketekunan dalam bekerja, para pimpinan perlu menghargai para pekerja yang berhasil mewujudkan tujuan organisasi (Nawawi, 2011:357).

3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau faktor

intrinsic dan factor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau faktor ekstrinsik (Ivancevich *et al.*, 2006:151).

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Siagian, 2009 : 107).

Menurut Sutrisno (2013:116-120), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, serta pimpinan yang adil dan bijaksana.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang baik, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan/organisasi untuk memberikan dorongan para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik adanya jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

3.4. Pengukuran Motivasi

Sejalan teori dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penulisan tesis ini diambil teori motivasi yang relevan dengan penelitian, yaitu teori motivasi dari McClelland (*McClelland's Motivation Theory*). Menurut teori McClelland dalam Robbins (2008:222), dimana ada tiga dimensi dari motivasi yaitu motivasi untuk berprestasi, berafiliasi dan untuk kekuasaan. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

1. Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi berdasarkan seperangkat standar, berusaha keras supaya sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Menurut McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2011:103), mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memnfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Selanjutnya McClelland dalam Luthans (2006:274), bahwa karakteristik khusus yang dimiliki orang yang sukses adalah pengambilan resiko sedang, kebutuhan umpan balik segera, puas dengan prestasi, dan asyik dengan tugas.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Pengukuran motivasi dalam penelitian ini adalah menurut teori motivasi McClelland dalam Robbins (2008:222), dengan dimensi motivasi

adalah kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*).

3.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan penggerak atau dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, serta untuk mengontrol perilaku dan sikap di dalam organisasi/perusahaan. Sikap tersebut akan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan dan prestasi kerja yang terbaik.

Untuk mencapai kinerja maksimal didalam suatu organisasi, maka manajemen harus mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh individu tersebut sehingga produktivitas yang berkualitas tinggi dan tujuan utama organisasi akan terwujud.

McClelland (1987) dalam Mangkunegara (2011:68), berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi/kinerja dengan predikat terpuji”. Pendapat tersebut didukung oleh Lilik (2007) dalam Nadirsyah (2010:43), menyatakan bahwa “pilar ketiga untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, yang dimaksud hubungan yang positif adalah semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai,

maka semakin meningkat kinerjanya, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seseorang, maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

4. Lingkungan Kerja

4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan yang penting dan sangat strategis dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal.

Menurut Handoko (2002:99), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, dimana secara langsung dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Ahyari (2001) dalam Setiono (2009) dalam Syahjohan (2011:28), lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan yang memberikan inspirasi kepada penggunanya untuk bekerja dengan hasil yang optimal.

Menurut Nitisemito (1996:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Kohun (1992) dalam Akinyele (2010:301), *defines work environment as "an entirety" which comprises the totality of forces, actions and other influential factors that are currently and, or potentially contending with the*

employee's activities and performance (mengartikan lingkungan kerja sebagai "sebuah keseluruhan" yang terdiri dari segenap kekuatan, tindakan dan faktor-faktor yang berpengaruh lainnya yang saat ini ada dan, atau berpotensi bersaing dengan kegiatan dan kinerja karyawan).

Akinyele (2010:301), bahwa *work environment is the sum of the interrelationship that exists within the employees and between the employees and the environment in which the employees work* (Lingkungan kerja adalah jumlah keterkaitan yang ada dalam karyawan dan antara karyawan serta lingkungan di mana karyawan bekerja).

Menurut Sedarmayanti (2001:12), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung; (b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin

benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Elywood (1999) dalam Akinyele (2010:302), mengatakan bahwa: *Work environment includes some factors, which either contributes positively or negatively to achieving maximum employee productivity. The factors which either contributes positively or negatively to employee productivity are: temperature, humidity and air flow, noise, lighting, employee personal aspects, contaminants and hazards in the working environment, types of subenvironment* (Lingkungan kerja meliputi beberapa faktor, baik yang memberikan kontribusi secara positif maupun negatif untuk mencapai produktivitas karyawan maksimal. Faktor-faktor yang memberikan kontribusi baik secara positif atau negatif terhadap produktivitas karyawan adalah: suhu, kelembaban dan aliran udara, kebisingan, pencahayaan, aspek pribadi karyawan, kontaminasi dan bahaya di lingkungan kerja, jenis sub-sub lingkungan).

Menurut Sedarmayanti (2001:46), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

a. Penerangan/Cahaya

Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Penerangan/cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan/pegawai guna

mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

b. Suhu Udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh yang diakibatkan kelelahan setelah bekerja.

c. Bising

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan/pegawai. Untuk itu suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Pewarnaan

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

e. Keamanan Bekerja

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, suatu perusahaan/organisasi dapat memanfaatkan tenaga Satuan Tugas Keamanan (SATPAM).

f. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana memadai yang ada di tempat bekerja, sehingga dapat membawa dampak positif bagi pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.3. Pengukuran Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2001:86) sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, Suhu udara/pertukaran udara yang cukup, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1996:110).

Mangkunegara (2012:16), menjelaskan bahwa “faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Sejalan dengan itu Byar dan Rue (1984) dalam

Sutrisno (2013:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Simanjuntak (2005) dalam Nadirsyah (2010:45), menegaskan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang”.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja, maka akan semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kinerja akan semakin buruk pula kinerja pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Desiana (2007), tesis dengan judul: “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Bumi Amrita”. (Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor) Tujuan penelitian adalah : (1) mengetahui kondisi motivasi kerja karyawan PT Bumi Amrita, (2) mengetahui dan menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, serta (3) mengetahui dan menganalisis hubungan antara faktor-faktor internal dan eksternal yang

mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bumi Amrita, Jakarta Timur. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang.

Metode analisis yang digunakan adalah uji korelasi *Rank-Spearman*, uji Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS 13.0 for Windows (Statistical Product and Service Solution)*, uji reliabilitas dan validitas terhadap kuesioner. Secara umum tingkat motivasi kerja karyawan PT Bumi Amrita sudah baik atau termotivasi.

Karyawan yang merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya 64,7% termotivasi dan 18,2% sangat termotivasi. Berdasarkan hasil pengujian Rank Spearman, dapat diketahui bahwa hanya faktor pengembangan karyawan (0,652), pengakuan dan penghargaan (0,628), pekerjaan itu sendiri (0,544), tanggungjawab yang diberikan (0,343), serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan (0,408) yang mempunyai hubungan nyata dan positif dengan motivasi kerja karyawan.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa peubah bebas pengembangan karyawan mempunyai pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini didukung dari uji F dan uji t yang mempunyai taraf nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Pada metode *enter* didapatkan enam peubah bebas yang mempunyai pengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, kondisi kerja, pengembangan karyawan, pengakuan dan penghargaan, serta pekerjaan itu sendiri.

Uji regresi berganda dengan metode *stepwise solution* ($F_{entry} = 15\%$, $F_{removal} = 20\%$), terdapat dua peubah bebas yang berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja yaitu peubah pengembangan karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Jika digunakan $F_{entry} = 20\%$ dan $F_{removal} = 25\%$, maka terdapat empat peubah bebas yang berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja, yaitu peubah pengembangan karyawan, hubungan kerja atasan dan bawahan, pengakuan dan penghargaan, serta hubungan antar sesama rekan kerja.

Di bawah ini daftar hasil penelitian serupa terdahulu yang disajikan dalam bentuk Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka)	Deby Andayani 2012	Adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja di BPS Kota Pangkal Pinang dan BPS Kabupaten Bangka. Nilai koefisien motivasi yang positif menunjukkan apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat. Adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkal Pinang dan BPS Kabupaten Bangka. Nilai koefisien lingkungan kerja yang positif menunjukkan apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat

No	Judul Penelitian	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian
2.	Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah	Heldia Pintubatu, 2012	Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah
3.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Kapuas Hulu	Kamaruzzaman, 2011	Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil 0,05. Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang, dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil 0,05
4.	Pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.	Nadirsyah, 2010	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan demikian membuktikan hipotesis yang diajukan dan sekaligus membuktikan teori Sutermeister, Paul Mali, Mucdasyar dan Griffin.

No	Judul Penelitian	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian
5.	Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan	Wahyuningrum, 2008	Terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai korelasi 0,682 yang berarti bahwa hubungan yang positif dan kuat, sedangkan dari taraf signifikansi sebesar 0,011 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja. Terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara variabel kemampuan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,135 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif tetapi lemah.

Menurut Sugiyono (2012:64), hasil penelitian yang relevan bukan berarti sama dengan yang akan diteliti, tetapi masih dalam lingkup yang sama. Secara teknis, hasil penelitian yang relevan dengan apa yang akan diteliti dapat dilihat dari permasalahan yang diteliti, waktu penelitian, sampel penelitian, metode penelitian, analisis dan kesimpulan.

Berkaitan dengan penelitian tersebut, diharapkan bahwa kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada lokasi penelitian, dan landasan teori yang digunakan serta karakteristik responden. Perbedaan dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Deby Andayani (2012) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten bangka	Variabel yang digunakan sama dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi	Variabel kemampuan dan Organisasi yang berbeda. Landasan teori yang digunakan: Kinerja: Sayudi, Samsudin, Simamora, Prawosentono, Umar dan Wirawan. Dimensi Kinerja : Hasil kerja, Perilaku kerja dan sifat pribadi. Motivasi : Lady dan Becker, Maslow, Herzberg, Hamidi Bakran dan Gordon Dimensi Motivasi : Motif dan Harapan. Lingkungan Kerja Non Fisik
2.	Heldia Pintubatu (2012) Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah	variabel bebas yang diteliti sama-sama mengkaji motivasi kerja dan lingkungan kerja, juga pada variabel terikatnya yaitu kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.	Teori yang digunakan: Kinerja: Gibson. Dimensi Kinerja: kualitas dan kuantitas Motivasi kerja : Maslow Dimensi Motivasi : Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan social, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri. Lingkungan Kerja : Nitisemito (2002) Dimensi lingkungan kerja non fisik

No.	Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Kamaruzzaman (2011) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Kapuas Hulu	Variabel yang digunakan sama dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi	Variabel kemampuan dan lokus penelitian yang berbeda serta teori yang digunakan. Kinerja: Dharma (2004). Dimensi Kinerja : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Motivasi: Teori Maslow dalam Robbins (2005) Dimensi Motivasi : Kebutuhan fisiologis, keamanan, social, harga diri dan aktualisasi diri. Lingkungan Kerja : Gouzali (2004) Dimensi : Lingkungan kerja sosial.
4.	Nadirsyah (2010) Pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	variabel bebas yang diteliti sama-sama mengkaji motivasi kerja dan lingkungan kerja, juga pada variabel terikatnya yaitu kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda	Landasan teori yang digunakan: Kinerja: Schuler dalam keban (2008). Dimensi Kinerja : Kualitas hasil kerja, kecepatan, inisiatif, kemampuan kerja, komunikasi Dimensi Motivasi kerja : Motif, Harapan dan insentif. Lingkungan Kerja : Sutrisno (2009) Dimensi : sarana dan prasarana, dan kondisi tempat Uji Instrumen : Uji validitas menggunakan Rank Spearman dan uji realibilitas menggunakan Teknik belah dua (split half) Spearman Brown.

No.	Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Wahyuningrum (2008) Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan	variabel bebas yang diteliti sama-sama mengkaji kemampuan, juga pada variabel terikatnya yaitu kinerja.	Teori yang digunakan. Kinerja. Dimensi Kinerja : tingkat kualitas hasil pekerjaan, tingkat kuantitas hasil kerja, kemampuan bekerjasama dan tingkat inisiatif. Kemampuan : Dimensi kemampuan : pendidikan, pengetahuan dan pengalaman Alat analisis yang digunakan adalah korelasi Kendall's Tau

C. Kerangka Berpikir

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

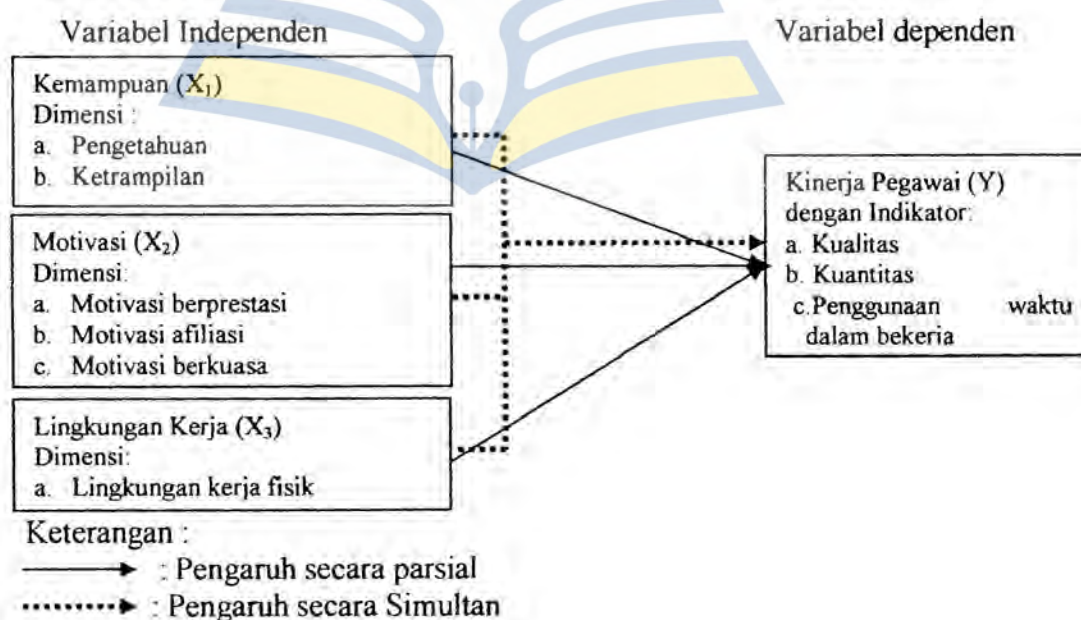
Kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas/pekerjaan tertentu berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan sehingga menghasilkan sesuatu dengan baik. Menurut Robbins dan Timothy (2009:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa kepuasan, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Menurut

Nawawi (2011:351), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Handoko (2002:99), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, dimana secara langsung dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Ahyari (2001) dalam Setiono (2009:20), dalam Syahjohan (2011:28), lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan yang memberikan inspirasi kepada penggunanya untuk bekerja dengan hasil yang optimal.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji tentang pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2.

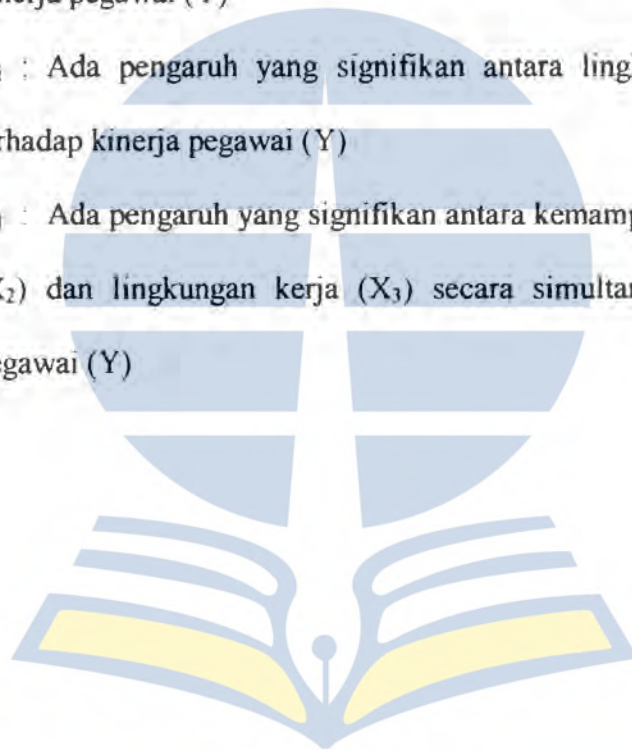


Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut :

1. H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)
2. H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
3. H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)
4. H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mempunyai karakteristik, diantaranya desain penelitian jelas dan rinci yang bertujuan membuktikan kebenaran teori. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey. Menurut Kerlinger (1996) dalam Riduwan (2013:49), penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Selanjutnya sesuai dengan tujuan serta manfaat yang ingin dihasilkan, penelitian ini juga merupakan tipe penelitian penjelasan (*explanation research*) yaitu untuk memperoleh penjelasan pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil daerah yang sedang bertugas pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dengan jumlah populasinya adalah 58 Orang. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau dengan kata lain sensus atau total. Menurut Sugiyono (2012:96), “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering digunakan jika populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

D. Definisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan dengan tujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Menurut Singarimbun (1998) dalam Titien (2008:52), definisi operasional adalah seperti petunjuk pelaksanaan atau pedoman bagaimana cara untuk mengukur variabel, dengan membaca definisi operasional, seseorang akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Dalam penelitian ini variabel dan dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan (X_1)

Kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu untuk melaksanakan tugas/pekerjaan secara penuh tanggung jawab dan berhasil guna sehingga menghasilkan suatu yang optimal.

Aspek-aspek yang berkaitan dengan kemampuan adalah Pengetahuan dan Ketrampilan. Pengetahuan adalah hasil pembelajaran dari pegawai yang berkaitan dengan tugas/pekerjaan yang dilakukannya. Ketrampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

2. Motivasi (X_2)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan membangkitkan dorongan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu supaya mau bekerja giat dan antusias dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang optimal.

Aspek-aspek yang berkaitan dengan variabel motivasi adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*) yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) adalah kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan memiliki pengaruh orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*) yaitu kebutuhan untuk

berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang ada disekitar kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Aspek-aspek yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja.

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi kebersihan tempat kerja, cahaya/penerangan yang jelas, Suhu udara/pertukaran udara yang cukup, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

b. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Kinerja (Y)

Kinerja Pegawai merupakan aspek yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Aspek-aspek yang berkaitan dengan variabel kinerja adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan terdiri dari tingkat kesalahan, kecermatan/ketelitian. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Sedangkan penggunaan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan organisasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai bersangkutan, dengan indikator berupa kehadiran dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Adapun definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Aspek Dimensi	Indikator	No. Item
KEMAMPUAN (X_1) Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67)	Pengetahuan	a. Tingkat pengetahuan pegawai terhadap prosedur atau mekanisme pelaksanaan tugas	1-2
		b. Tingkat Pemahaman tugas dan tanggung jawab	3-4
	Ketrampilan	a. Ketrampilan konseptual b. Ketrampilan manusia c. Ketrampilan teknis	5 6-8 9-10

Variabel	Aspek Dimensi	Indikator	No. Item
MOTIVASI Mc.Clelland dalam Robbins (2008:222)	Kebutuhan akan prestasi	a. Memiliki tanggung jawab	1
		b. Berani mengambil resiko.	2-3
		c. Memiliki tujuan yang realistis	4
		d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh	5
		e. Harapan umpan balik	6
		f. Merealisasikan rencana yang telah diprogramkan	7
	Kebutuhan akan kekuasaan	a. Mempengaruhi orang lain untuk mengubah sikap atau perilaku	8-9
		b. Mengontrol orang dan aktivitas	10
		c. Meningkatkan prestise atau harga diri	11-12
	Kebutuhan untuk berafiliasi	a. Kebutuhan akan diterima oleh orang lain.	13
		b. Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik.	14
		c. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.	15
LINGKUNGAN KERJA Sedarmayanti (2001:46)	Fisik	a. Suasana kerja berupa kebersihan,kenyamanan, ketenangan, ruang kerja tertata rapi, pencahayaan dan sirkulasi udara	1-7
		b. Tersedianya fasilitas kerja	8-10
KINERJA John Miner (1988) dalam Sudarmanto (2009:11)	Kualitas	a. Tingkat kesalahan	1-2
		b. Kecermatan/ketelitian	3-4
	Kuantitas	a. Hasil pekerjaan	5-6
	Penggunaan waktu dalam bekerja	a. Kehadiran	7-8
		b. Ketepatan waktu	9-10

E. Instrumen Penelitian

Menurut Siregar (2013:75), instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006).

Menurut Riduwan (2013:109), untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment*. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi Pearson, yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
$\sum X$	= Jumlah skor item
$\sum Y$	= Jumlah skor total (seluruh item)
n	= Jumlah responden

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi product moment melebihi 0,3 (Siregar, 2013:77). Pengujian validitas selanjut dilakukan dengan SPSS (*Statistics for Products and Service Solution*).

2. Uji Reabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2006:178-179), mengemukakan bahwa “reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil akan tetap sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan”.

Ditegaskan lagi Arikunto (2006: 170-171) bawa: “tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis ternyata koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00; akan tetapi pada kenyataannya

koefisien reliabilitas sebesar 1,00 itu tidak pernah dicapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial.

Pada penelitian ini penulis melakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reabel atau tidak, bila jawaban responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5 dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reabel jika koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6 (Siregar, 2013:90). Adapun tahapan perhitungan uji reliabilitas dapat menggunakan SPSS atau dengan menggunakan rumus alpha cronbach, yaitu:

- a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

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

- b. Menentukan nilai varian total

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

c. Menentukan reliabilitas instrument

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

n	=	Jumlah sampel
X _i	=	Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan
$\sum X$	=	Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan
σ_t^2	=	Varian total
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varian butir
k	=	Jumlah butir pertanyaan
r ₁₁	=	Koefisien reliabilitas instrumen

F. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui 3 cara, yaitu (1) penyebaran kuesioner yang berbentuk checklist, (2) Pengamatan/observasi dan (3) dokumentasi. (Riduwan, 2013:97). Checklist atau daftar check adalah suatu daftar yang berisi subjek atau aspek-aspek yang akan diamati. Checklist dapat menjamin bahwa penelitian mencatat tiap-tiap kejadian sekecil apapun yang dianggap penting. Alat ukur penelitian ini berbentuk kuisisioner yang berisi check list dengan jenis skala pengukuran adalah skala interval, kategori jawaban terdiri dari 5 tingkatan. Tipe skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap yaitu Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2012:107), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Ada lima alternatif jawaban untuk semua variabel dalam penelitian ini yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Ragu-ragu (R) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Pengambilan data melalui pengamatan/observasi dilakukan di lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Pengambilan data dengan cara menelaah dan mencatat data dan informasi yang diperlukan dari berbagai dokumen maupun publikasi yang dianggap ada hubungan dan penting.

G. Metode Analisis Data

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kuesioner yang ada untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut. Metode yang digunakan dalam uji validitas dan uji reliabilitas telah dijelaskan pada bagian diatas.

Menurut Sugiyono (2012: 169), teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*), namun sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan Uji Asumsi Klasik.

Adapun Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov (Siregar, 2013:153). Menurut Wiyono (2011:149), data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2001:56), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Regresi yang bebas multikolinearitas ditandai dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2001:70), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda atau tidak sama disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat scatterplot.

4. Uji Linieritas

Menurut Siregar (2013:178), tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Selanjutnya Wiyono (2011:155), menyatakan bahwa pengujian dibantu program SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Menurut Siregar (2013:405), regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat

digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Adapun Rumus regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas adalah (Siregar, 2013:443):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

- Y : variabel terikat
- X₁ : variabel bebas pertama
- X₂ : variabel bebas kedua
- X₃ : variabel bebas ketiga
- a, b₁, b₂ dan b₃ = Konstanta

Untuk menghitung nilai-nilai koefisien regresi dapat dilakukan dengan bantuan paket program statistik dengan menggunakan software SPSS versi 17. Selanjutnya menurut Siregar (2013:446) untuk menguji kevalidan persamaan regresi berganda digunakan dua cara, yaitu :

a. Pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan Uji-F

1) Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$$H_0 : \beta = 0$$

Artinya semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$$H_1 : \beta \neq 0.$$

Artinya ada pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Kaidah pengujian signifikansi

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan dan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan

Dengan taraf signifikan: $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$

Rumus $F_{\text{tabel}} = F_{\{(1-\alpha)(dka, dkb)\}}$

Keterangan :

dka = jumlah variabel bebas (pembilang= m)

dkb = $n-m-1$ (penyebut)

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

b. Pengujian secara individual (parsial) dengan Uji-t

Hipotesis pada pengujian ini adalah :

1) Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$; artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Kaidah pengujian signifikansi

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, sehingga H_0 ditolak

Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, sehingga H_0 diterima

H. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, untuk mengetahui bentuk pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan analisis statistik dengan menggunakan bantuan paket program SPSS versi 17.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk analisis regresi telah dijelaskan dalam Bab sebelumnya. Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini :

1. H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
 H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
2. H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai.
 H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai.
3. H_0 : tidak ada pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan tentang hasil penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian, hasil dan pembahasan. Deskripsi objek penelitian ini meliputi gambaran umum, visi, misi dan kebijakan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

Hasil dan pembahasan meliputi karakteristik responden, uji instrumen, statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan metoda statistik regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kapuas Hulu nomor 7 Tahun 2012 mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu di bidang pertanian tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan penyuluhan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu melaksanakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan penyuluhan.
2. Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang pertanian tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan penyuluhan.
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan daerah yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
5. Penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya secara periodik.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Struktur organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu, terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Subbagian Program
 - b. Subbagian Keuangan
 - c. Subbagian Personil dan Umum
3. Bidang Tanaman Pangan, terdiri dari :
 - a. Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani
 - b. Seksi Perlindungan Tanaman Pangan

4. Bidang Hortikultura, terdiri dari :
 - a. Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani
 - b. Seksi Perlindungan Tanaman Hortikultura
5. Bidang Peternakan, terdiri dari :
 - a. Seksi Bina Produksi dan Usaha Peternakan
 - b. Seksi Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner
6. Bidang Penyuluhan Pertanian, terdiri dari :
 - a. Seksi Tata Penyuluhan Pertanian
 - b. Seksi Kelembagaan Tani
7. Unit Pelaksana Teknis (UPT)
8. Kelompok Jabatan Fungsional

2. Visi, Misi dan Kebijakan

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan tentang kemana Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu akan berkiprah. Dengan melihat perkembangan, dimana kendala dan tantangan lebih bervariasi, maka perlu mengantisipasi tantangan tersebut menuju kondisi yang diinginkan.

Visi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu adalah : ***“Terwujudnya Pertanian dan Peternakan Yang Maju, Tangguh, Mandiri dan Profesional “***.

Misi merupakan suatu tindakan yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat dicapai dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang

ditetapkan. Dengan adanya misi yang jelas diharapkan segenap lapisan masyarakat dapat mengenal Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan serta mengetahui tugas pokok, fungsi, program kerjanya serta hasil yang akan diperoleh pada masa yang akan datang.

Misi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu sebagai berikut (Lakip, 2012:23-24) :

1. Pemenuhan kebutuhan dasar baik struktural maupun fungsional melalui pemberdayaan aparatur pertanian yang tangguh dan prima.
2. Meningkatkan dan mempertahankan stabilitas ketahanan pangan melalui pemanfaatan sumberdaya nabati dan hewani secara optimal.
3. Pengembangan sistem dan usaha agribisnis melalui pemberdayaan potensi agribisnis dengan menggali dan memanfaatkan berbagai sumberdaya lokal.
4. Pemberdayaan masyarakat petani, peternak, kelembagaan tani, usaha pelayanan jasa alat dan mesin pertanian (UPJA) dan kelembagaan ekonomi lainnya.
5. Pengembangan lembaga pendidikan formal SPP-SPMA Uncak Kapuas, dan Balai Pengembangan Pembibitan (BPP) Kelansin dan pengusaha pelaku bisnis.
6. Menerapkan system perencanaan pertanian yang komprehensif yang didasari konsep pembangunan pertanian yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Kebijakan merupakan ketentuan pedoman yang telah disepakati pihak terkait yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan dan petunjuk bagi setiap kegiatan.

Kebijakan pembangunan pertanian yang ditujukan untuk meningkatkan ketahanan pangan, mengembangkan agribisnis dengan tersedianya infrastruktur dan meningkatkan kesejahteraan petani, mengisyaratkan produk pertanian yang dihasilkan harus memenuhi syarat kuantitas, kualitas dan kontinuitas sehingga memiliki daya saing dan mudah diperoleh dengan harga yang terjangkau.

Kebijakan yang ditetapkan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu tahun 2012 adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Internal

1) Bidang Ke-Tatausahaan

- a. Pemenuhan Kebutuhan Dasar Aparatur Pertanian
- b. Pemenuhan fasilitas pelayanan prima kepada publik
- c. Peningkatan Administrasi dan Ketatarumahtangaan.
- d. Peningkatan Pengembangan SDM.

2) Bidang Ketahanan Pangan

Arah kebijakan ketahanan Pangan adalah merupakan upaya untuk mendorong percepatan peningkatan produksi pertanian dalam rangka stabilitas ketahanan pangan bagi daerah, Peningkatan kesejahteraan petani dan sekaligus mendukung ketahanan pangan secara nasional.

a. Tanaman Pangan dan Hortikultura.

1. Peningkatan Produksi Pertanian Melalui pengembangan kawasan varietas.
2. Peningkatan produksi pertanian melalui Peningkatan Mutu Intensifikasi (PMI) dan Perluasan Areal Tanam (PAT).
3. Meningkatkan stabilitas ketahanan pangan daerah melalui pemenuhan ketersediaan pangan dan distribusi pangan serta keanekaragaman pola konsumsi makanan.
4. Pengembangan dan pengelolaan sarana dan prasarana (Infrastruktur) pertanian.
5. Pengembangan profil dan statistik pertanian.

b. Peternakan.

1. Program pengembangan budidaya ternak besar dan unggas
2. Program Peningkatan pengamanan produksi peternakan
3. Pengadaan dan perbaikan mutu bibit ternak besar dan unggas.
4. Penyuluhan penerapan teknologi peternakan tepat guna.
5. Perlindungan dan pelayanan vaksinasi dan pengobatan ternak.
6. Pengembangan intensifikasi Ayam buras (INTAB) dan Intensifikasi Ayam Potong (INTAP).
7. Filet Proyek ayam buras, intensifikasi sapi potong.
8. Pengembangan Profil dan statistik Pertanian.

3) Bidang Pengembangan Sistem dan Usaha Agribisnis.

Agar arah pengembangan sistem dan usaha agribisnis dapat meningkat perlu pemberdayaan kelompok tani dan kelembagaan ekonomi.

4) Infrastruktur Pertanian

2. Kebijakan Eksternal

1) Pengembangan system koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dengan stakeholder.

2) Pengembangan Peraturan daerah yang mengatur dibidang pertanian.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	41	70,69%
Perempuan	17	29,31%
Jumlah	58	100%

Sumber : Daftar Normatif PNS Distannak Kabupaten Kapuas Hulu 2013

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 41 orang (70,69) dan perempuan berjumlah 17 (29,31%) atau dapat dikatakan pegawai laki-laki lebih banyak bila dibandingkan pegawai perempuan yaitu 3 berbanding 1.

1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	4	6,90%
S1	34	58,62%
D3	4	6,90%
D1	1	1,72%
SLTA	12	20,69%
SLTP	2	3,45%
SD	1	1,72%
Jumlah	58	100%

Sumber : Daftar Normatif PNS Distannak Kabupaten Kapuas Hulu 2013

Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan didominasi oleh S1 berjumlah 34 orang (58,62%), selanjutnya urutan kedua SLTA berjumlah 12 orang (20,69%), urutan ketiga S2 dan D3 masing-masing berjumlah 4 orang (6,90%). Hal ini mengindikasikan bahwa Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu lebih banyak membutuhkan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana. Dengan berdasarkan asumsi semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik responden menurut Golongan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Karakteristik Berdasarkan Golongan

Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Golongan IV	6	1	7
Golongan III	23	14	37
Golongan II	9	2	11
Golongan I	3	-	3
Jumlah	41	17	58

Sumber : Daftar Normatif PNS Distannak Kabupaten Kapuas Hulu 2013

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa golongan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan terbanyak adalah golongan III sebanyak 37 orang, golongan II sebanyak 11 orang, golongan IV sebanyak 7 orang dan golongan I sebanyak 3 orang. Hal ini menunjukkan golongan III lebih besar dari Golongan II dan IV.

1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada Tabel 4.4. dibawah ini:

Tabel 4.4. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30	3	5,17%
31-40	23	39,66%
41-50	19	32,76%
51-56	13	22,41%
Jumlah	58	100%

Sumber : Daftar Normatif PNS Distannak Kabupaten Kapuas Hulu 2013

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden menurut usia persentasi terbesar adalah usia 31-40 yaitu 39,66%, urutan kedua usia 41-50 yaitu 32,76% dan urutan ketiga usia 51-56 dengan persentase 22,41%. Hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan

Peternakan proporsi terbanyak berusia antara 31-40. Jika dikaitkan dengan kinerja, maka usia tersebut tergolong usia produktif yang identik dengan idealisme dan semangat kerja tinggi, inovasi dan kreativitas dalam menstransfer keahlian dalam bidang kerja.

1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
0-5	13	22,41%
6-10	23	39,66%
11-15	5	8,62%
16-20	2	3,45%
21-25	4	6,90%
26-30	5	8,62%
31-35	6	10,34%
Jumlah	58	100%

Sumber : Daftar Normatif PNS Distannak Kabupaten Kapuas Hulu 2013

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden menurut usia pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan persentasi terbesar adalah masa kerja 6-10 tahun yaitu 39,66%, urutan kedua masa kerja 0-5 tahun yaitu 22,41% dan urutan ketiga masa kerja 31-35 tahun dengan persentase 10,34%. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan terbesar adalah antara 6-10 tahun dinilai telah memiliki pengalaman yang cukup baik.

Pegawai yang cukup lama bekerja biasanya lebih mengetahui mekanisme kerja. Dengan demikian tingkat pengalaman kerja yang dimiliki

pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu seharusnya bisa dimanfaatkan dalam penyelesaian tugasnya dalam bekerja.

2. Uji Instrumen Penelitian

2.1. Uji Validitas

Instrument dinyatakan valid apabila instrument tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 17 dengan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Pada uji validitas, yang menjadi sampel sebanyak 58 responden. Untuk menentukan nilai r tabelnya dimana df (*degree of freedom*) = $n-2$, yaitu $df = 58-2 = 56$. Dari tabel r uji dua arah dengan alpha 5% atau 0,05 diketahui nilai $df = 56$ di dapat r tabel sebesar 0,2586. Jika r_{hitung} (*Pearson Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung (Pearson Correlation)	R tabel (0,05)	Validitas
X1.1	0,664	0,2586	Valid
X1.2	0,712	0,2586	Valid
X1.3	0,771	0,2586	Valid
X1.4	0,824	0,2586	Valid
X1.5	0,746	0,2586	Valid

Item Pertanyaan	r hitung (Pearson Correlation)	R tabel (0,05)	Validitas
X1.6	0,849	0,2586	Valid
X1.7	0,794	0,2586	Valid
X1.8	0,402	0,2586	Valid
X1.9	0,487	0,2586	Valid
X1.10	0,443	0,2586	Valid
X2.1	0,602	0,2586	Valid
X2.2	0,765	0,2586	Valid
X2.3	0,644	0,2586	Valid
X2.4	0,642	0,2586	Valid
X2.5	0,707	0,2586	Valid
X2.6	0,619	0,2586	Valid
X2.7	0,657	0,2586	Valid
X2.8	0,704	0,2586	Valid
X2.9	0,796	0,2586	Valid
X2.10	0,824	0,2586	Valid
X2.11	0,810	0,2586	Valid
X2.12	0,794	0,2586	Valid
X2.13	0,797	0,2586	Valid
X2.14	0,823	0,2586	Valid
X2.15	0,846	0,2586	Valid
X3.1	0,573	0,2586	Valid
X3.2	0,643	0,2586	Valid
X3.3	0,691	0,2586	Valid
X3.4	0,567	0,2586	Valid
X3.5	0,570	0,2586	Valid
X3.6	0,629	0,2586	Valid
X3.7	0,735	0,2586	Valid
X3.8	0,499	0,2586	Valid
X3.9	0,529	0,2586	Valid
X3.10	0,537	0,2586	Valid
Y1.1	0,404	0,2586	Valid
Y1.2	0,591	0,2586	Valid
Y1.3	0,595	0,2586	Valid
Y1.4	0,679	0,2586	Valid
Y1.5	0,635	0,2586	Valid
Y1.6	0,589	0,2586	Valid

Item Pertanyaan	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	R tabel (0,05)	Validitas
Y1.7	0,583	0,2586	Valid
Y1.8	0,640	0,2586	Valid
Y1.9	0,753	0,2586	Valid
Y1.10	0,470	0,2586	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.4 diatas diketahui Nilai r hitung pada kolom *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel dan lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap item dalam variabel kemampuan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y) adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Untuk melakukan pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 17. Untuk

mengetahui hasil uji reliabelitas instrumen penelitian, dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.852	Reliabel
X2	0.938	Reliabel
X3	0.711	Reliabel
Y	0.792	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.5, seluruh nilai Cronbach's alpha pada setiap variabel > 0.6 , ini berarti dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat dipercaya. Dengan demikian, bahwa data penelitian yang digunakan reliabel, sehingga dapat dipergunakan dan diolah untuk keperluan analisis selanjutnya.

3. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dengan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Adapun variabel penelitian ini adalah kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Untuk memberikan pengkategorian terhadap distribusi tanggapan responden berdasarkan skala likert 1-5 dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor dengan menghitung selisih skor tertinggi dan

terendah dibagi jumlah kelas dari butir-butir pernyataan. Adapun perhitungannya sebagai berikut:

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

Berdasarkan rumus tersebut diatas diperoleh skala distribusi kriteria tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Kategori Penilaian Terhadap Hasil Tanggapan Responden

Interval	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat tidak setuju Setara Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak setuju setara tidak baik
2,61 - 3,40	Ragu-ragu setara cukup baik
3,41 - 4,20	Setuju setara Baik
4,21 - 5,00	Sangat setuju setara Sangat baik

3.1. Variabel Kemampuan (X₁)

Kemampuan pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu berkaitan dengan karakter pegawai karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kemampuan pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan (X₁)

No Item	Jawaban										Total Skor	Means
	5 (SS)		4 (S)		3(R)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pengetahuan												
X1.1	9	15,52	18	31,03	25	43,10	6	10,34	0	0,00	204	3,52
X1.2	8	13,79	26	44,83	20	34,48	3	5,17	1	1,72	211	3,64
X1.3	1	1,72	21	36,21	22	37,93	14	24,14	0	0,00	183	3,16
X1.4	3	5,17	23	39,66	24	41,38	7	12,07	1	1,72	194	3,34
Rata-rata %		9,05		37,93		39,22		12,93		0,86		3,41
Ketrampilan												
X1.5	9	15,52	27	46,55	16	27,59	6	10,34	0	0,00	213	3,67
X1.6	5	8,62	24	41,38	20	34,48	9	15,52	0	0,00	199	3,43
X1.7	5	8,62	24	41,38	23	39,66	6	10,34	0	0,00	202	3,48
X1.8	8	13,79	16	27,59	19	32,76	14	24,14	1	1,72	190	3,28
X1.9	15	25,86	31	53,45	11	18,97	1	1,72	0	0,00	234	4,03
X1.10	9	15,52	23	39,66	18	31,03	4	6,90	4	6,90	203	3,50
Rata-rata %		14,66		41,67		30,75		11,49		1,44		3,57
Rata-rata % keseluruhan		11,85		39,80		34,99		12,21		1,15		3,49

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 pada indikator pengetahuan dimana item pernyataan X1.3 (pemahaman dengan tugas dan tanggung jawab) menunjukkan hasil terendah dibandingkan item pernyataan yang ada pada dimensi kemampuan sebesar 3,16 dengan kategori cukup baik. Tingkat pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang bebankan kepada seorang pegawai dapat dipengaruhi antara lain penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penyampaian pekerjaan dari pimpinan kurang jelas.

Dimensi pengetahuan secara keseluruhan tidak berdampak terhadap tingkat kemampuan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian

responden untuk dimensi pengetahuan sebagian besar memberikan tanggapan yaitu sebesar 37,93 % menjawab setuju dan 12,93% menjawab tidak setuju dengan rata-rata 3,41. Kondisi ini menggambarkan pengetahuan terhadap pemahaman prosedur atau mekanisme pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai di Dinas pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu adalah tergolong baik. Hal ini dapat disimpulkan pegawai telah memahami tentang prosedur dan mekanisme dalam pelaksanaan tugas. Tentunya ini sesuai dengan karakteristik tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dan tingkat pengalaman kerja yang cukup.

Pengetahuan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu tentunya perlu ditingkatkan dengan memperkaya wawasan pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaannya agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Tanggapan responden untuk dimensi ketrampilan dengan enam item diperoleh rata-rata 41,67 menjawab setuju dan 11,49 menjawab tidak setuju dengan rata-rata 3,57. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan memiliki ketrampilan yang baik, ini harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan sebab akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai.

Menurut Anderson (1977) dalam Fauzillah *et al* (2011:33), *Skills are learned and developed with experience, training and practices* (ketrampilan dipelajari dan dikembangkan melalui pengalaman, pelatihan dan praktek).

Untuk itu pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu perlu diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepada pegawai bersangkutan.

Berdasarkan tanggapan respon terhadap dimensi pengetahuan dan ketrampilan menunjukkan hasil yang baik terhadap variabel kemampuan, hal ini sesuai dengan yang dirumuskan oleh Keith Davis dalam mangkunegara (2011:67), bahwa *Ability = Knowledge + Skill*. Artinya kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang.

Menurut Gibson *et al.* (1999) dalam Aziz (2011:18), bahwa kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh rata-rata variabel kemampuan yaitu nilai tertinggi adalah 39,80% menyatakan setuju dan nilai terendah adalah 1,15% menyatakan sangat tidak setuju dengan rata-rata 3,49. Dari hasil penelitian menunjukkan kemampuan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu adalah dikategorikan baik.

3.2. Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu (1) kebutuhan akan prestasi, (2) kebutuhan akan kekuasaan, dan (3) kebutuhan untuk berafiliasi. Bahasan terhadap jawaban responden untuk masing-masing dimensi dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X₂)

No Item	Jawaban										Total Skor	Means
	5 (SS)		4 (S)		3 (R)		2(TS)		1(STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Motivasi untuk berprestasi												
X2.1	5	8,62	26	44,83	20	34,48	5	8,62	2	3,45	201	3,47
X2.2	6	10,34	28	48,28	17	29,31	7	12,07	0	0,00	207	3,57
X2.3	7	12,07	27	46,55	21	36,21	3	5,17	0	0	212	3,66
X2.4	8	13,79	30	51,72	12	20,69	7	12,07	1	1,72	211	3,64
X2.5	8	13,79	29	50,00	15	25,86	6	10,34	0	0	213	3,67
X2.6	6	10,34	25	43,10	16	27,59	11	18,97	0	0	200	3,45
X2.7	5	8,62	39	67,24	12	20,69	2	3,45	0	0	221	3,81
Rata-rata		11,08		50,25		27,83		10,10		0,74		3,61
Motivasi untuk kekuasaan												
X2.8	8	13,79	27	46,55	13	22,41	10	17,24	0	0,00	207	3,57
X2.9	10	17,24	33	56,90	12	20,69	3	5,17	0	0,00	224	3,86
X2.10	9	15,52	31	53,45	12	20,69	6	10,34	0	0,00	217	3,74
X2.11	14	24,14	23	39,66	17	29,31	4	6,90	0	0,00	221	3,81
X2.12	17	29,31	24	41,38	12	20,69	5	8,62	0	0,00	227	3,91
Rata-rata		20,00		47,59		22,76		9,66		0,00		3,78
Motivasi untuk afiliasi												
X2.13	12	20,69	31	53,45	12	20,69	3	5,17	0	0,00	226	3,90
X2.14	17	29,31	26	44,83	11	18,97	4	6,90	0	0,00	230	3,97
X2.15	13	22,41	31	53,45	10	17,24	4	6,90	0	0,00	227	3,91
Rata-rata %		24,14		50,57		18,97		6,32		0,00		3,93
Rata-rata % keseluruhan		18,41		49,47		23,19		8,69		0,25		3,77

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Tanggapan responden terhadap indikator motivasi berprestasi pada item pernyataan X2.6 (umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan) dan X2.1 (tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilakukan) hasil yang paling rendah masing-masing dengan rata-rata 3,45 dan 3,47), hal ini masih adanya pegawai yang menganggap pelaksanaan tugas sebagai suatu rutinitas sehingga cenderung lebih statis dalam bekerja, selain itu masih adanya

pekerjaan yang kurang mendapat umpan balik dari pimpinan menyebabkan rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas.

Tanggapan responden terhadap kedua indikator tersebut secara keseluruhan tidak terlalu berdampak terhadap motivasi, hal ini dapat dilihat berdasarkan penilaian terhadap motivasi untuk berprestasi sebagian besar menjawab setuju sebesar 50,25%, ragu-ragu sebesar 27,83 dan tidak setuju sebesar 10,10% dengan rata-rata 3,61. Dengan demikian menunjukkan bahwa kebutuhan untuk berprestasi pada pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dalam melaksanakan pekerjaan dikategorikan baik.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kebutuhan akan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain, mengontrol orang lain dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini ditunjukkan oleh jawaban 9,66% jawaban responden tidak setuju dengan rata-rata 3,78 dikategorikan baik. Penilaian responden terhadap kebutuhan untuk berkuasa menggambarkan bahwa adanya persaingan antar pegawai di Dinas Pertanian tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dalam bekerja.

Siagian (2009:109), mengatakan bahwa serendah apa pun jabatan dan kedudukan seseorang dalam organisasi, ia ingin tetap berkuasa dan berpengaruh terhadap orang lain. Kebutuhan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai untuk mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Dimensi ketiga dalam variabel motivasi adalah motivasi untuk afiliasi yakni kebutuhan untuk berhubungan social. Menurut Siagian (2009:109), kebutuhan afiliasi penting mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk social. Keinginan disenangi, kesediaan bekerjasama, iklim bersahabat dan saling mendukung dalam organisasi, merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini.

Kebutuhan untuk berafiliasi sangat dibutuhkan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu, hal ini dapat ditunjukkan terhadap penilaian responden terhadap motivasi untuk afiliasi sebesar 50,57% jawaban sangat setuju dan 8,69% jawaban tidak setuju dengan rata-rata 3,93. Hubungan yang tercipta antar pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dan penuh persahabatan dengan pegawai lainnya, sehingga hasrat untuk saling memotivasi dalam bekerja dapat diperoleh.

Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan variabel motivasi (X_2) dari rata-rata ketiga dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan dan kebutuhan untuk berafiliasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase 49,47% dengan rata-rata 3,77 dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan kombinasi ketiga dimensi motivasi tersebut sangat berpengaruh terhadap

perilaku pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dalam bekerja atau mengelola organisasi.

3.3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Data variabel lingkungan kerja (X_3) dengan dimensi lingkungan kerja fisik ada 10 item pernyataan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan pekerjaan tidak efisien. Distribusi frekuensi dan persentase jawaban dari 58 responden terhadap pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11. Distribusi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No Item	Jawaban										Total Skor	Means
	5 (SS)		4 (S)		3 (R)		2(TS)		1(STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Lingkungan Kerja Fisik												
X3.1	5	8,62	28	48,28	24	41,38	1	1,72	0	0,00	211	3,64
X3.2	2	3,45	20	34,48	13	22,41	21	36,21	2	3,45	173	2,98
X3.3	3	5,17	33	56,90	18	31,03	4	6,90	0	0	209	3,60
X3.4	3	5,17	17	29,31	24	41,38	13	22,41	1	1,72	182	3,14
X3.5	6	10,34	28	48,28	18	31,03	6	10,34	0	0	208	3,59
X3.6	8	13,79	32	55,17	13	22,41	3	5,17	2	3,45	215	3,71
X3.7	4	6,90	30	51,72	18	31,03	6	10,34	0	0	206	3,55
X3.8	0	0,00	6	10,34	24	41,38	27	46,55	1	1,72	151	2,60
X3.9	0	0,00	12	20,69	25	43,10	18	31,03	3	5,17	162	2,79
X3.10	6	10,34	14	24,14	21	36,21	14	24,14	3	5,17	180	3,10
Rata-rata %		6,38		37,93		34,14		19,48		2,07		3,27
Rata-rata % keseluruhan		6,38		37,93		34,14		19,48		2,07		3,27

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa sebagian responden menyatakan jawaban yang bervariasi. Tanggapan responden terhadap X3.1 (kondisi kebersihan lingkungan kantor) diperoleh hasil sebesar 48,28% menyatakan setuju dan 1,72% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kebersihan lingkungan kantor adalah baik. Dengan demikian kebersihan lingkungan kantor yang baik dapat menambah semangat pegawai dalam bekerja.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.2 (suasana kantor yang kondusif) hampir homogen antara jawaban responden yang setuju dan tidak setuju yaitu 3,45% menyatakan sangat setuju, 34,48% menyatakan setuju dan sebesar 36,21% menyatakan tidak setuju dengan kategori 2,98. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap suasana kantor cukup baik.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.3 (ketenangan) diperoleh hasil sebesar 56,90% menyatakan setuju dan sebesar 6,90% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 3,60 dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian jauh dari kebisingan sangat dibutuhkan pegawai agar dapat fokus atau konsentrasi dalam bekerja.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.4 (penataan ruangan) diperoleh hasil 29,31% menyatakan setuju, dan 22,41% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 3,14 dikategorikan cukup baik. Penataan ruangan yang kurang baik tentunya dapat meningkatkan gairah kerja pegawai.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.5 (pencahayaan/penerangan) diperoleh hasil 48,28% menyatakan setuju, dan 10,34%

menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 3,59 dikategorikan baik . Dengan demikian pencahayaan yang terang sangat bermanfaat untuk kelancaran kerja.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.6 (sirkulasi udara) diperoleh hasil 55,17% menyatakan setuju, dan 5,17% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 3,71 dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang cukup dapat memberikan kesegaran dalam bekerja dan mengurangi kelelahan setelah bekerja.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.7 (kondisi fasilitas pendingin suhu udara baik AC maupun kipas angin) diperoleh hasil 51,72% menyatakan setuju, dan 10,34% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 3,55 dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas pendingin suhu udara dapat berfungsi dengan baik, sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.8 (sarana komunikasi) sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran kerja. Berdasarkan hasil penilaian responden diperoleh hasil 10,34% menyatakan setuju, dan 46,55% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 2,60. Hal ini menunjukkan bahwa sarana komunikasi belum memadai terutama antar bidang maupun sub bagian, sehingga penggunaan waktu dan tenaga tidak efisien.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.9 (fasilitas kerja) menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja (computer/laptop, printer, internet) sangat diperlukan dalam menunjang pelaksanaan kerja. Berdasarkan hasil penilaian responden diperoleh hasil 20,69% menyatakan setuju, dan

31,03% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 2,79. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dirasakan pegawai belum memadai dan belum berfungsi dengan baik, hal ini tentunya dapat menghambat dalam pelaksanaan kerja.

Tanggapan responden pada pernyataan X3.10 (kondisi peralatan sudah di update sesuai kemajuan teknologi) menunjukkan bahwa para pegawai memerlukan peralatan yang sudah terupdate sesuai kemajuan IPTEK. Berdasarkan hasil penilaian responden diperoleh hasil 10,34 menyatakan sangat setuju, 24,14% menyatakan setuju, dan 24,14% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 3,10 dikategorikan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi peralatan yang tersedia belum optimal. .

Secara keseluruhan berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu sebagian besar responden sebesar 37,93 % menyatakan setuju dan 19,48% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 3,27. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap lingkungan kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu cukup baik.

Menurut Sedarmayanti (2011:28), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

3.4. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja pegawai adalah berupa keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu untuk menunjukkan sejauhmana pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Kinerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu (1) kualitas, (2) kuantitas dan (3) penggunaan waktu dalam bekerja. Adapun distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kinerja disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

No Item	Jawaban										Total Skor	Means
	5 (SS)		4 (S)		3 (R)		2(TS)		1(STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kualitas												
Xx.1	15	25,86	35	60,34	8	13,79	0	0,00	0	0,00	239	4,12
X3.2	20	34,48	34	58,62	4	6,90	0	0,00	0	0,00	248	4,28
X3.3	16	27,59	36	62,07	6	10,34	0	0,00	0	0,00	242	4,17
X3.4	19	32,76	30	51,72	9	15,52	0	0,00	0	0,00	242	4,17
Rata-rata %		30,17		58,19		11,64		0,00		0,00		4,19
Kuantitas												
X3.5	15	25,86	33	56,90	9	15,52	1	1,72	0	0,00	236	4,07
X3.6	17	29,31	34	58,62	7	12,07	0	0,00	0	0,00	242	4,17
Rata-rata %		27,59		57,76		13,79		0,86		0,00		4,12
Penggunaan waktu dalam bekerja												
X3.7	17	29,31	31	53,45	10	17,24	0	0,00	0	0,00	239	4,12
X2.8	13	22,41	41	70,69	4	6,90	0	0,00	0	0,00	241	4,16
X2.9	15	25,86	35	60,34	6	10,34	2	3,45	0	0,00	237	4,09
X2.10	16	27,59	37	63,79	4	6,90	1	1,72	0	0,00	242	4,17
Rata-rata %		26,29		62,07		10,34		1,29		0,00		4,13
Rata-rata % keseluruhan		28,23		60,13		10,99		0,65		0,00		4,16

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 tanggapan responden sebagian memberikan jawaban setuju terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja. Hal ini

menunjukkan tingkat kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu baik.

Tanggapan responden terhadap dimensi kualitas menunjukkan bahwa pegawai selalu mengoreksi pekerjaan sehingga jarang melakukan kesalahan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil tanggapan respon sebesar 58,19% menyatakan setuju, 11,64% menyatakan ragu-ragu dan 0,00% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 4,19. Dengan demikian secara kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dikategorikan sudah baik.

Tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai beban tugas yang diberikan dan kuantitas kerja pegawai dinilai baik oleh atasan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju sebesar 57,76, ragu-ragu sebesar 13,79% dan 0,86% menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 4,12 dikategorikan baik. Dengan demikian penilaian hasil kerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu sudah optimal.

Tanggapan responden tentang penggunaan waktu dalam bekerja dilihat dari indikator kehadiran dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan mendapatkan hasil sebesar 60,27% menyatakan setuju dan 1,29% tidak setuju dengan rata-rata 4,13 dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memanfaatkan waktu dengan seoptimal mungkin sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

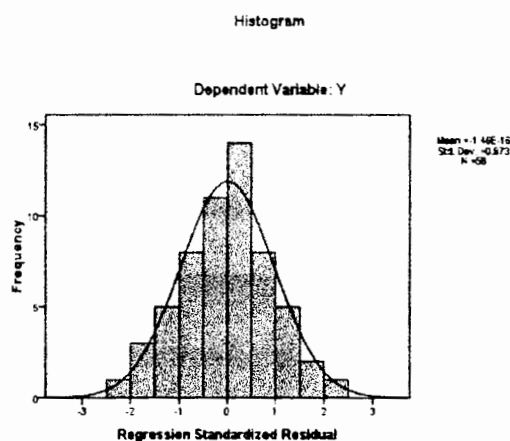
Mangkunegara (2011:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu menunjukkan hasil sebesar 60,13 menyatakan setuju dan 0,65 menyatakan tidak setuju dengan rata-rata 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dikategorikan baik.

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat dipergunakan.

4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva histogram, grafik Normal P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun kurva histogram dapat dilihat pada Gambar 4.1.

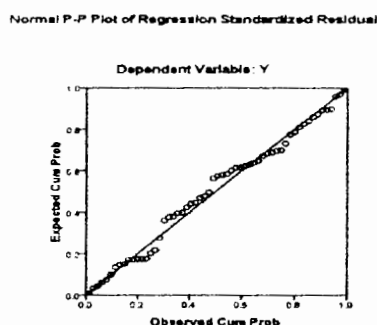


Sumber : Data olahan SPSS hasil Penelitian 2013

Gambar 4.1 Kurva Histogram

Berdasarkan kurva histogram, diketahui bahwa sebaran data menyebar ke semua daerah kurva normal berbentuk simetris atau lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal (Gusnita, 2013:10).

Uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dilakukan dengan melihat *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan uji normalitas yaitu jika data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Sumber : Data olahan SPSS hasil penelitian 2013

Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, artinya data berdistribusi normal atau memenuhi standar normalitas.

Uji normalitas dapat juga digunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui suatu data berdistribusi normal atau tidak. Bila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal Hasil uji normalitas variabel kemampuan, motivasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y
N		58	58	58	58
Normal Parameters ^a	Mean	35.0517	55.9310	32.7069	36.3966
	Std. Deviation	5.75653	9.32242	4.44068	4.87003
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.152	.126	.118
	Positive	.064	.088	.110	.057
	Negative	-.092	-.152	-.126	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.703	1.161	.963	.901
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707	.135	.312	.392
a. Test distribution is Normal.					

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.13. dapat dilihat bahwa signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari (0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal.

4.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi di antara variabel independen (variabel bebas). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan nilai *Variance Inflation Factor*. Multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai *Variance Inflation Factor* < 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas

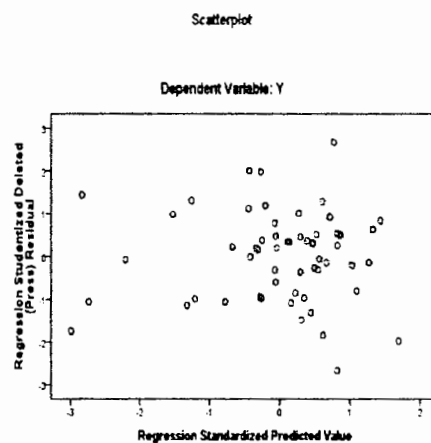
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.875	1.142
X2	.985	1.015
X3	.871	1.148

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF ketiga variabel X₁, X₂ dan X₃ adalah 1,142, 1,015 dan 1,148 lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan antar variabel independen (bebas) tidak terjadi multikolinieritas.

4.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai residual tidak memiliki varians yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplots dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar secara acak di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan

taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linieritas dengan menggunakan *Test for Linearity* dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15. Hasil Uji Linieritas

Linearity	F	Signifikansi
Y * X1	39.029	.001
Y * X2	40.890	.000
Y * X3	38.211	.008

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar seluruhnya kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa koefisien regresi yang diperoleh bertanda positif. Tanda yang positif menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya peningkatan skor kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja. Hasil analisis pengaruh variabel kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16. Hasil Analisis Pengaruh Variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	20.284	5.026	
X1	.329	.092	.558
X2	.347	.054	.664
X3	.313	.120	.540

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Dari hasil analisis pada Tabel 4.15 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 20,284 + 0,329 X_1 + 0,347 X_2 + 0,313 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 20,284 menyatakan bahwa nilai seluruh variabel independen (kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja) diasumsikan nol (0) atau tidak ada kenaikan maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 20,28.
- b. Nilai koefisien regresi X₁ (kemampuan) sebesar 0,329 ini berarti apabila kemampuan (X₁) meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) dianggap tetap atau konstan.
- c. Nilai koefisien regresi X₂ (motivasi) sebesar 0,347 ini berarti apabila motivasi (X₂) meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dengan

asumsi variabel kemampuan (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap atau konstan.

- d. Nilai koefisien regresi X_3 (lingkungan kerja) sebesar 0,313 ini berarti menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap tetap atau konstan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.407	3.74980

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.17 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,407 = 40,7\%$ variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja), sedangkan sisanya $59,3\%$ dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas (kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja). Sebelum dilakukan pengujian, hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistik sebagai berikut:

a. $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$

Artinya H_0 = kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

b. $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Artinya H_1 = kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Dengan kaidah pengujian jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka terima H_0 dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 dengan taraf signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 4.18. Hasil Uji Serempak ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	592.586	3	197.529	14.048	.000 ^a
Residual	759.293	54	14.061		
Total	1351.879	57			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 4.18 bahwa secara bersama-sama kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 14,048 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,78 ($F_{hitung} 14,048 > F_{tabel} 2,78$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian hipotesis (H_1) yang menyatakan kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Di Kabupaten Kapuas Hulu.

5.2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu variabel bebas (kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak artinya menunjukkan bahwa variabel bebas ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka H_0 diterima artinya menunjukkan bahwa variabel bebas tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Adapun sampel di dalam penelitian ini sebanyak 58 responden dengan derajat bebas *degree of freedom* (df) = $n-k$ atau $58-4 = 54$ taraf signifikansi $5\% = \alpha/2 = 0,025$ (uji dua sisi), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,0048 atau 2,005. Hasil uji parsial model regresi linier hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.284	5.026		4.036	.000
X1	.329	.092	.558	6.133	.001
X2	.347	.054	.664	6.463	.000
X3	.313	.120	.540	5.679	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Dari perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa uji secara parsial, variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Uji Secara parsial kemampuan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel kemampuan (X_1) sebesar 6,133 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} 6,133 > t_{tabel} 2,005$) dengan nilai signifikansi ($0,001 < \alpha(0,025)$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Tanda koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan skor kemampuan akan meningkatkan skor kinerja.

2. Uji secara parsial motivasi terhadap kinerja

Nilai t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 6,463 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} 6,463 > t_{tabel} 2,005$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < \alpha(0,025)$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja (Y). Tanda koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja.

3. Uji secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 5,679 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} 5,679 > t_{tabel} 2,005$) dengan nilai signifikansi ($0,006 < \alpha(0,025)$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Tanda koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan skor lingkungan kerja akan meningkatkan skor kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa hipotesis “Kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu” dapat diterima. Hal ini sesuai dengan formulasi Blumberg and Pringle dalam Robbins (2008:241), kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan peluang (*opportunity*) dengan persamaan yaitu $P = f(A \times M \times O)$.

Pendapat senada dikemukakan Griffin dalam Sule (2008:235), bahwa kinerja terbaik ditentukan 3 faktor yaitu (1) motivasi (*motivation*), yaitu terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, (2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan pekerjaan, dan (3) lingkungan pekerjaan (*environment*)

yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiono (2009) dalam Syahjohan (2011:31), menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan secara parsial kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Heldia (2012:103), menunjukkan hasil bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian terbukti bahwa unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja pegawai adalah kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja. Ketiga unsur tersebut saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya untuk menghasilkan kinerja. Artinya semakin baik kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan/tugasnya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh masing-masing variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutermeister (1976) dalam Riduwan

(2013:258), mengemukakan bahwa kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*).

Kemampuan salah satu indikator kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, yaitu tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, sejalan dengan pendapat Handyaningrat (2002:197), menyatakan bahwa aparat negara dan atau aparatur pemerintah, diharapkan atau dituntut adanya kemampuan baik berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku yang memadai, sesuai dengan tuntutan pelayanan dan pembangunan sekarang ini.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dipengaruhi oleh dimensi motivasi berprestasi, motivasi berkuasa dan motivasi berafiliasi. Untuk itu peningkatan motivasi oleh pimpinan mutlak diperlukan untuk meningkatkan semangat atau gairah kerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai pendapat yang dikemukakan Nawawi (2001:351), bahwa motivasi berarti suatu kondisi yang

mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan (kegiatan). Semakin baik motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi keinginan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deby (2012:89), menunjukkan adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kamaruzzaman (2011:103), juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (1996:110), faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti perwarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan. Jika lingkungan kerja dalam suatu instansi tersebut baik dan menunjang aktivitas pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heldia (2012:103), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari tiga variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini, variabel motivasi memiliki pengaruh yang

lebih besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat diperlukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan/tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sudarmanto (2009:56), bahwa motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Oleh sebab itu dorongan, penghargaan, pengakuan dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

Dalam penelitian ini, adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti pada saat melakukan penelitian ini adalah :

- a. Faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,407 hal ini berarti 40,7% kontribusi kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang bersifat *self perception* sehingga jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya atau masih cenderung bersifat subjektif.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel kemampuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.
2. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.
3. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

4. Ketiga variabel bebas yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di kabupaten Kapuas Hulu.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka berikut ini dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi para pengambil kebijakan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu perlu meningkatkan kemampuan pegawainya dengan memperhatikan penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pembagian tugas yang jelas serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar dan lain sebagainya sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Bagi para pengambil kebijakan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu perlu meningkatkan motivasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan imbalan (di luar gaji) yang sesuai bila prestasi pegawai baik, sehingga pegawai akan merasa dihargai kerja kerasnya, selain itu memberikan promosi atau jabatan sesuai dengan prestasi kerja mereka.
3. Bagi para pengambil kebijakan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu perlu memperhatikan fasilitas kerja dalam mendukung kelancaran bekerja serta kondisi tempat kerja sehingga meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diketahui bahwa berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,407. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 40,7%, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian seperti kepemimpinan, disiplin pegawai dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam, D. & Mawoli, M. A. (2012). Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and Management* Vol. 7, No. 14. Diambil 26 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.ccsenet.org/ijbm>
- Akinyele, S.T. (2010). The Influence of work environment on workers productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *Journal of Business Management*, Vol. 4 (3), pp. 299-307. Diambil 21 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Anyim, C. F., Chidi, O. C., & Badejo, A. E. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration* Vol. 3, No. 1 Diambil 26 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.sciedu.ca/ijba>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, ABD. (2011). Kemampuan dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bandar Alam Kabupaten Aceh Timur. *Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka*. Jakarta.
- Deby, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka). *Tugas Akhir Program Magister, Program Pasca Sarjana, UPBJJ UT Pangkalpinang*.
- Desiana, W. (2007). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Bumi Amrita. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Institut Pertanian Bogor*. Bogor.
- Dwiyanto, A. (2003). *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Cetakan Pertama. PSKS. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Dwiyanto, A. dkk. (2012). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fauzilah, S., Noryati, Y., & Zaharah, D. (2011). The Influence of Skill Levels on Job Performance of Public Service Employees in Malaysia. *Business and Management Review* 1(1): 31- 40. Diambil 21 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.bmr.businessjournalz.org>

- Fenny, P. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Cirebon. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung*. Bandung
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusnita, N. (2013). Pengaruh Motivasi dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau. Diambil 6 Oktober 2013, dari situs World Wide Web <http://www.103.10.169.96/bitstream/123456789/1647.1/JURNAL.pdf>
- Handyaningrat, S. (2002). Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T.H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, M.S.P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heldia, P. (2012). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Tugas Akhir Program Magister*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. & Matteson, M.T. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 Edisi Ketujuh. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Iqbal, J., Yusaf, A., Munawar, R., & Naheed, S. (2012). Employee Motivation in Modern Organization: A Review of 12 Years. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 4, No 3.
- Kamaruzzaman. (2011). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sintang. *Tugas Akhir Program Magister*. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Jakarta.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Buku I Edisi 9. Terjemahan: Biro Bahasa Alkemis. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerjemah Vivin, Shekar dan Winong. Yogyakarta: Andi

- Malthis, R. L. & Jacson, J.H. (2006). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung: Rafika Aditama.
- Musriha. (2011). Influences of work behavior, work environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*. Volume 1, Issue 3. Diambil 21 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.journals.savap.org.pk>
- Nadar. (2009). Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Berdasarkan Persepsi Pejabat Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Wakatobi. *Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka*. Jakarta.
- Nadirsyah. (2010). Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Tugas Akhir Program Magister, Magister Sains Universitas Terbuka, Pangkal Pinang*.
- Nawawi, H.H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rajeswari, D. (2011). Employees Motivation in Organizations: An integrative literature review. *Jurnal International Conference on Sociality and Economics Development*. IPEDR vol.10 IACSIT Press, Singapore
- Ravipreet, S.S. (1996). The effects of environmental dynamis and heterogeneity on salespeople's role perceptions, performance and job satisfaction. *European Journal of Marketing*, Vol. 30 No. 7, pp. 49-67.
- Richard, L.D. (2010). *Era Baru Manajemen. New era Management*. Edisi Sembilan Buku Satu. Penerjemah Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. (2013). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, S.P. (2004). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prinhallindo.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Cetakan Ketiga. Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S.P dan Timothy, A.J. (2009). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Buku 1. Terjemahan Diana, Ria dan Abdul. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, S.P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keduapuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E.T. & Saefullah, K. (2008). *Buku Pengantar Manajemen*. Edisi Kesatu, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahjohan. (2011). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. *Tugas Akhir Program Magister, Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka*. Jakarta.
- Tika, M.P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Titien, I.S. (2008). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang. *Tesis Magister Ilmu Administrasi Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang.
- Wahyuningrum. (2008). Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Tesis Magister Ilmu Administrasi Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yohanes, G.S.D. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Anggota di Koperasi Kredit Aneka Karya Lewoleba. *Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka Indonesia*.

Lampiran 1 : Daftar Kuesioner Pinilaian Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja

KUESIONER

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN DI KABUPATEN KAPUAS HULU

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :
2. Nama :
3. NIP :
4. Umur : tahun
5. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
6. Pendidikan Terakhir : 1. S-2 2. S-1 3. D-3
4. SLTA 5. SLTP 6. SD
7. Masa Kerja : tahun
8. Eselon :
9. Golongan :
10. Jabatan :

II. PENJELASAN

1. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
2. Untuk kelancaran penelitian ini, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberi jawaban dari daftar pertanyaan angket yang disediakan dengan member tanda check list (√) pada jawaban setiap nomor yang paling tepat pada kolom alternative pilihan Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan, akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian.
4. Atas, kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diucapkan terima kasih.

Putussibau, September 2013
Peneliti,

Agustina Sri Rahayu
NIM. 018410113

1. KEMAMPUAN (X₁)

Petunjuk Isian Angket Ada 5 Alternatif

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-ragu

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Variabel Kemampuan (X ₁)	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Pengetahuan						
1.	Saya mengetahui tentang prosedur atau mekanisme pelaksanaan tugas					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai tugas yang saya kerjakan					
3.	Saya paham dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya					
4.	Saya mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan					
B. Ketrampilan						
5.	Saya memiliki kemampuan dalam menyampaikan ide-ide dan pola pikir					
6.	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan					
7.	Saya mampu berkomunikasi secara baik dengan masyarakat					
8.	Saya mampu memberikan solusi dalam suatu masalah					
9.	Saya mampu mengoperasikan komputer dengan baik					
10.	Saya mampu memanfaatkan teknologi informasi dengan baik					

2. MOTIVASI (X₂)

Petunjuk Isian Angket Ada 5 Alternatif

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-ragu

2 = Kurang Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Variabel Motivasi (X ₂)	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Motivasi berprestasi						
1.	Saya memiliki tanggung jawab penuh atas semua pekerjaan yang telah saya lakukan					
2.	Saya menyukai pekerjaan yang sulit/beresiko sedang					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil					
4.	Saya selalu memiliki tujuan yang realitis					
5.	Saya selalu memiliki rencana kerja yang menyeluruh					
6.	Setiap pekerjaan/tugas yang saya kerjakan mendapat umpan balik dari atasan.					
7.	Saya dapat merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.					
B. Motivasi berkuasa						
8.	Saya mampu mempengaruhi rekan kerja saya untuk mengikuti ide dan saran saya.					
9.	Saya menetapkan diri sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain					
10.	Saya mengembangkan gagasan dari bawah atau orang lain					
11.	Saran dan ide saya selalu diperhatikan dan dihargai oleh atasan saya					
12.	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan sekerja ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik					
C. Motivasi afiliasi						
13.	Saya merasa diterima oleh rekan kerja di tempat saya bekerja.					
14.	Saya selalu menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja di tempat saya bekerja.					
15.	Saya selalu diikut sertakan dalam penyelesaian masalah pekerjaan dikantor.					

3. LINGKUNGAN KERJA (X₃)

Petunjuk Isian Angket Ada 5 Alternatif

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-ragu

2 = Kurang Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X ₃)	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Lingkungan kerja fisik						
1.	Kebersihan lingkungan kantor ditempat saya bekerja baik dan terjaga					
2.	Lingkungan ditempat saya bekerja sangat kondusif					
3.	Keadaan suara di tempat saya bekerja tidak mengganggu					
4.	Ruang kerja di tempat saya bekerja tertata dengan rapi					
5.	Tempat kerja saya mendapatkan penerangan/cahaya yang cukup					
6.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sangat bagus					
7.	Kondisi fasilitas pendingin suhu udara seperti ac/kipas angin sudah baik					
8.	Sarana komunikasi antar ruangan ditempat saya sangat mendukung					
9.	Fasilitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sudah tersedia dan berfungsi dengan baik (computer/laptop, printer, internet dll)					
10.	Kondisi peralatan di ruangan saya sudah update sesuai perkembangan zaman					

Lampiran 2 : Daftar Kuesioner Pinilaian Kinerja

KUESIONER

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN
PANGAN DAN PETERNAKAN DI KABUPATEN KAPUAS HULU**

I. IDENTITAS PENILAI

1. Nomor Responden :
2. Nama :
3. NIP :
4. Umur : tahun
5. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
6. Pendidikan Terakhir : 1. S-2 2. S-1 3. D-3
4. SLTA 5. SLTP 6. SD
7. Masa Kerja : tahun
8. Eselon :
9. Golongan :
10. Jabatan :

II. IDENTITAS PEGAWAI YANG DINILAI

1. Nomor Responden :
2. Nama :
3. NIP :
4. Umur : tahun
5. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
6. Pendidikan Terakhir : 1. S-2 2. S-1 3. D-3
4. SLTA 5. SLTP 6. SD
7. Masa Kerja : tahun
8. Eselon :
9. Golongan :
10. Jabatan :

III. PENJELASAN

1. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
2. Untuk kelancaran penelitian ini, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban setiap nomor yang paling tepat pada kolom alternative pilihan Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan, akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian.
4. Atas kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diucapkan terima kasih.

Putussibau, September 2013
Peneliti,

Agustina Sri Rahayu
NIM. 018410113

1. KIBERJA (Y)

Pilihan Jawaban

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-ragu

2 = Kurang Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

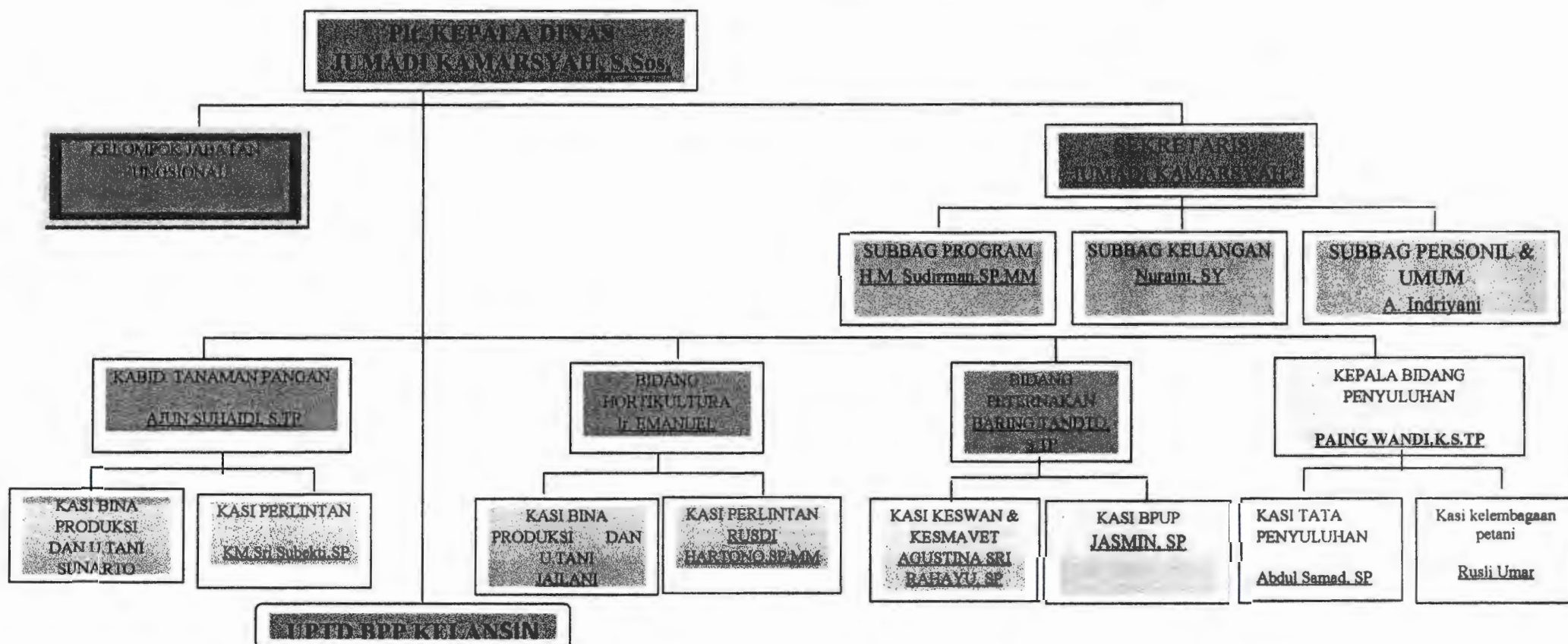
No	Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Kualitas						
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai yang bersangkutan jarang melakukan kesalahan					
2.	Kualitas kerja pegawai yang bersangkutan jauh lebih baik dari pegawai lainnya					
3.	Pegawai yang bersangkutan teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
4.	Pegawai yang bersangkutan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
B. Kuantitas						
5.	Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban tugas yang diberikan					
6.	Kuantitas kerja pegawai yang bersangkutan melebihi rata-rata kerja pegawai lainnya.					
C. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja						
7.	Pegawai yang bersangkutan selalu hadir di kantor tepat waktu sesuai jam masuk kerja					
8.	Pegawai yang bersangkutan memberikan informasi terlebih dahulu bila tidak dapat datang (absen)					
9.	Pegawai yang bersangkutan selalu memanfaatkan waktu kerja secara efisien					
10.	Pegawai yang bersangkutan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu					

Keterangan Penilaian Kinerja :

1. Kepala Dinas Menilai Sekretaris dan Kepala Bidang dan Kepala UPT
2. Sekretaris menilai Kepala Sub Bagian
3. Kepala Bidang menilai Kepala Seksi
4. Kepala Sub Bagian menilai Staf masing-masing bagian
5. Kepala Seksi menilai Staf masing-masing seksi
6. Kepala UPT menilai staf yang berada di UPT

Lampiran 3.

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN**



Lampiran 4. Identitas Responden
IDENTITAS RESPONDEN PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN KAPUAS HULU

No.	Identitas Responden							
	Nama	Umur	JK	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Eselon	Golongan	Jabatan
1	Jumadi Kamarsyah, S.Sos,MM	51	Laki-laki	S-2	28	IIIa	IV/b	Sekretaris
2	A. Baring Tandto, S.TP	54	Laki-laki	S-1	32	IIIa	IV/b	Kepala Bidang Peternakan
3	Ir. Emanuel	49	Laki-laki	S-1	18	IIIb	IV/a	Kepala Bidang Holtikultura
4	Ajun Suhaidi, S.TP	54	Laki-laki	S-1	25	IIIb	IV/a	Kepala Bidang Tanaman Pangan
5	Paing Wandu K., S. TP	49	Laki-laki	S-1	26	IIIb	IV/a	Kepala Bidang Penyuluhan Pertanian
6	Susmono Effendi, A. Md	56	Laki-laki	D-3	31	IVa	III/d	Kepala BPP
7	Agustina Indrayani, S.PKP	54	Perempuan	S-1	31	IVa	IV/a	Kepala Sub Bagian Personil & Umum
8	Hj. Nuraini. SY	55	Perempuan	SLTA	33	IVa	III/d	Kepala Sub Bagian Keuangan
9	M. Sudirman, SP, MM	41	Laki-laki	S-2	10	IVa	III/c	Kepala Sub Bagian Program
10	Agustina Sri Rahayu, SP	38	Perempuan	S-1	13	IVa	III/d	Kepala Seksi Keswan dan Kesmavet
11	Jasmin, SP	33	Laki-laki	S-1	8	IVa	III/c	Kepala Seksi Bina Produksi dan Usaha Peternakan
12	Jailani	53	Laki-laki	D-1	25	IVa	III/d	Kepala Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani Hortikultura
13	Rusdi Hartono, SP, MM	42	Laki-laki	S-2	15	IVa	III/d	Kepala Seksi Perlindungan Hortikultura
14	Sunarto	52	Laki-laki	SLTA	27	IVa	III/d	Kepala Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani
15	K.M. Sri Subekti, SP	42	Perempuan	S-1	15	IVa	III/d	Kepala Seksi Perlindungan Tanaman
16	Abdul Samad	44	Laki-laki	S-1	22	IVa	IV/a	Kepala Seksi Tat Penyuluhan Pertanian
17	Rusli Umar	53	Laki-laki	SLTA	33	IVa	III/d	Kepala Seksi Kelembagaan Petani
18	Sakiman	51	Laki-laki	SLTP	5	-	I/c	Pelaksana
19	Ahmad	4	Laki-laki	SLTP	6	-	I/c	Pelaksana
20	Yuliati, SH	42	Perempuan	S-1	7	-	III/b	Pemroses Data Kepegawaian Sub Bagian Personil & Umum

21	Ade Awaluddin, SP	44	Laki-laki	S-1	7	-	III/b	Pengadministrasi Umum Sub Bagian Personil & Umum
22	Suryati, A.Md	45	Perempuan	D-3	6	-	II/d	Pengadministrasi Umum Sub Bagian Personil & Umum
23	Siswoyo	41	Laki-laki	SLTA	7	-	II/b	Arsiparis Sub Bagian Personil & Umum
24	Abang AbdulGapar Alfizi	45	Laki-laki	SLTA	5	-	II/b	Sopir Sub Bagian Personil & Umum
25	Alex Candara	38	Laki-laki	SD	1	-	I/a	Caraka Sub Bagian Personil & Umum
26	Dayang Asia. S.PKP	43	Perempuan	S-1	7	-	III/a	Verifikasi Keuangan Sub Bagian Keuangan
27	Hermandus Rawing	55	Laki-laki	SLTA	32	-	III/b	Bendahara Pengeluaran Sub Bagian Keuangan
28	Laurensius Bulid	52	Laki-laki	SLTA	30	-	III/b	Juru Bayar Gaji Sub Bagian Keuangan
29	Yanto Susanto, A.Md	43	Laki-laki	D-3	2	-	II/c	Penata Usaha Keuangan Sub Bagian Keuangan
30	Puhun	45	Laki-laki	SLTA	7	-	II/b	Pembantu Bendaharawan Pengeluaran Sub Bagian Keuangan
31	Sumarnik, SP	32	Perempuan	S-1	1	-	III/a	Calon Penyuluh Sub Bagian Keuangan
32	Yohana Binawati, SP	38	Perempuan	S-1	8	-	III/c	Perencanaan Program Sub Bagian Program
33	Novita Megasari, SP	33	Perempuan	S-1	2	-	III/a	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Sub Bagian Program
34	Yudi Sepriyadi	38	Laki-laki	SLTA	6	-	II/b	Pengumpul/Pemroses Data Sub Bagian Program
35	Bujang Zainal	31	Laki-laki	SLTA	6	-	II/b	Pengurus Barang Sub Bagian Program
36	Drh. Skondi Agustin Lestari	35	Perempuan	S-1	5	-	III/b	Medik Veteriner Seksi Keswan dan Kesmavet
37	Aidi Zulkifli, S.PKP	42	Laki-laki	S-1	13	-	III/a	Paramedis Hewan Seksi Keswan dan Kesmavet
38	Avolonia Sambay, SP	29	Perempuan	S-1	2	-	III/a	Pengawas Bibit Benih Seksi Keswan dan Kesmavet
39	Darmawan, S.PKP	39	Laki-laki	S-1	8	-	III/a	Paramedis Hewan Seksi Bina Produksi dan Usaha Peternakan
40	Cahyar Chayadi, S.TP	28	Laki-laki	S-1	2	-	III/a	Pengawas Bibit Ternak Seksi Bina Produksi dan Usaha Peternakan
41	Damianus Domek, A.Md	42	Laki-laki	D-3	7	-	II/c	Pelaksana Teknis Seksi Bina Produksi dan Usaha Peternakan
42	Ahamad Fansyuri, SP	35	Laki-laki	S-1	7	-	III/b	Penata Teknologi Pertanian Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani hortikultura
43	M. Bakri	40	Laki-laki	SLTA	7	-	II/b	Pengawas Bibit Benih Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani Hortikultura

44	Sintha Sulistiawati, SP	40	Perempuan	S-1	7	-	III/b	Pengolah Data Statistik Pertanian Seksi Perlindungan Tanaman Hortikultura
45	Awaliyah, SP	27	Perempuan	S-1	3	-	III/a	Pengawas Bibit Benih Seksi Perlindungan Tanaman Hortikultura
46	Kijo, SP	37	Laki-laki	S-1	2	-	III/a	POPT Seksi Perlindungan Tanaman Hortikultura
47	Emiyati, SP. M.Sc	35	Perempuan	S-2	9	-	III/c	Penata Teknologi Pertanian Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani
48	Dedi Supriyadi, S.PKP	33	Laki-laki	S-1	7	-	III/a	Pengolah Data Produksi Pertanian Seksi Bina produksi dan Usaha Tani
49	H. Mardiansyah, SP	38	Perempuan	S-1	7	-	III/b	Pengolah Data Produksi Pertanian Seksi Bina produksi dan Usaha Tani
50	Sabri, S.PKP	43	Laki-laki	S-1	16	-	III/b	Pengelola Kemitraan dan Permodalan Usaha Tani Seksi Bina Produksi dan Usaha TaniTP
51	Marta Jairing, SP	33	Perempuan	S-1	2	-	III/a	POPT Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani
52	Endang Kurniaty	37	Perempuan	S-1	7	-	II/c	Pranata Komputer Pelaksana Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani
53	Syamsu Ramadhan, SP	34	Laki-laki	S-1	7	-	III/b	Pengolah Data Statistik Pertanian Seksi Perlindungan Tanaman Pangan
54	Jumanang, S.PKP	44	Laki-laki	S-1	14	-	III/b	Pengawas Benih Tanaman Seksi Perlindungan Tanaman Pangan
55	Abang Bastian, SP	35	Laki-laki	S-1	2	-	III/a	Pengawas Bibit Benih Seksi Perlindungan Tanaman Pangan
56	Janting, SP	45	Laki-laki	S-1	21	-	III/c	Pengolah Data Statistik Penyuluhan Seksi Tata Penyuluhan Pertanian
57	Petrus Usaan, S.PKP	52	Laki-laki	S-1	27	-	III/d	Penata Teknologi Pertanian Seksi Kelembagaan Petani
58	Hendra Harfidiansyah	32	Laki-laki	SLTA	8	-	II/c	Pengadministrasi Umum Seksi Kelembagaan Petani

Lampiran 5.
REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

No Responden	KEMAMPUAN (X1)										Total X1	Rerata X1
	Pengetahuan				Ketrampilan							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4,20
2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36	3,60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	3,40
5	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	26	2,60
6	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	37	3,70
7	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	34	3,40
8	2	3	2	1	3	2	2	2	4	4	25	2,50
9	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	30	3,00
10	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	38	3,80
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2,10
12	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	30	3,00
13	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	29	2,90
14	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40	4,00
15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3,80
16	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	32	3,20
17	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	31	3,10

18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4,20
20	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35	3,50
21	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	40	4,00
22	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	40	4,00
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3,20
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10
26	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	37	3,70
27	3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	38	3,80
28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3,80
29	3	3	2	3	5	3	3	4	3	3	32	3,20
30	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	34	3,40
31	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	42	4,20
32	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	4,30
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3,90
34	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	30	3,00
35	2	3	2	2	3	2	3	2	2	5	26	2,60
36	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33	3,30
37	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	39	3,90
38	2	1	2	2	2	3	3	5	4	5	29	2,90
39	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	30	3,00
40	5	4	4	3	4	4	3	2	5	5	39	3,90

41	3	3	2	2	2	2	2	3	4	1	24	2,40
42	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	26	2,60
43	4	4	2	3	2	2	2	3	5	1	28	2,80
44	5	5	4	3	4	3	4	2	3	3	36	3,60
45	3	3	4	3	4	4	3	3	5	2	34	3,40
46	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	30	3,00
47	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	32	3,20
48	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43	4,30
49	5	5	4	4	4	4	4	2	5	3	40	4,00
50	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	35	3,50
51	5	5	4	3	3	3	4	3	5	3	38	3,80
52	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	43	4,30
53	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	44	4,40
54	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32	3,20
55	4	4	2	4	4	4	4	2	3	1	32	3,20
56	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	34	3,40
57	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	36	3,60
58	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34	3,40

REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

No Responden	MOTIVASI (X2)															Total X1	Rerata X1
	Motivasi Berprestasi							Motivasi Berkuasa					Motivasi Afiliasi				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66	4,40
2	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	54	3,60
3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	33	2,20
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	66	4,40
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64	4,27
6	3	5	5	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4,00
7	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	63	4,20
8	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	68	4,53
9	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42	2,80
10	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42	2,80
11	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	54	3,60
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	1,93
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	63	4,20
14	2	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	62	4,13
15	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	55	3,67
16	3	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	62	4,13
17	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	53	3,53
18	1	5	5	1	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60	4,00

19	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56	3,73
20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56	3,73
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
22	5	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	66	4,40
23	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	51	3,40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65	4,33
25	3	3	5	5	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	5	58	3,87
26	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	61	4,07
27	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	65	4,33
28	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	68	4,53
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
30	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	62	4,13
31	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	59	3,93
32	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	48	3,20
33	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35	2,33
34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73	4,87
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	4,07
36	3	4	3	5	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3	3	50	3,33
37	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	55	3,67
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
39	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	43	2,87
40	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	42	2,80
41	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56	3,73

42	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2,07
43	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65	4,33
44	4	3	3	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	58	3,87
45	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	52	3,47
46	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	54	3,60
47	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	53	3,53
48	3	4	3	4	4	3	5	2	3	4	3	4	4	3	4	53	3,53
49	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	57	3,80
50	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56	3,73
51	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	55	3,67
52	3	3	4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	5	4	56	3,73
53	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	52	3,47
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
55	4	3	4	3	5	3	4	2	4	3	4	3	5	3	3	53	3,53
56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
57	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	60	4,00
58	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	66	4,40

REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

No Responden	LINGKUNGAN KERJA (X3)										Total X1	Rerata X1
	Lingkungan Kerja Fisik											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36	3,60
2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	34	3,40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,90
5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	30	3,00
6	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	36	3,60
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3,80
8	3	3	3	4	3	4	4	2	1	3	30	3,00
9	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	25	2,50
10	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	30	3,00
11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2,10
12	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33	3,30
13	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34	3,40
14	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	34	3,40
15	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	33	3,30
16	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	34	3,40
17	5	4	4	4	3	4	3	2	2	1	32	3,20

18	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	38	3,80
19	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36	3,60
20	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34	3,40
21	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	31	3,10
22	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	34	3,40
23	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	40	4,00
24	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	35	3,50
25	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	32	3,20
26	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	33	3,30
27	4	4	3	4	5	4	4	4	2	3	37	3,70
28	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	33	3,30
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2,90
30	5	5	5	5	4	3	5	3	4	1	40	4,00
31	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	32	3,20
32	3	2	3	2	3	1	2	2	1	4	23	2,30
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3,30
34	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34	3,40
35	4	2	3	3	4	4	5	2	3	3	33	3,30
36	4	3	4	2	5	3	4	3	3	4	35	3,50
37	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	41	4,10
38	4	1	3	2	3	1	3	2	2	4	25	2,50
39	3	2	3	3	4	5	4	2	3	5	34	3,40

40	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	29	2,90
41	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	27	2,70
42	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	3,30
43	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	38	3,80
44	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4	32	3,20
45	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	25	2,50
46	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4	32	3,20
47	4	2	2	2	4	4	3	2	3	5	31	3,10
48	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	38	3,80
49	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	32	3,20
50	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	34	3,40
51	3	2	5	3	5	5	5	2	3	5	38	3,80
52	3	2	3	2	4	5	3	2	3	5	32	3,20
53	5	1	4	1	5	4	4	1	1	5	31	3,10
54	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	30	3,00
55	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	34	3,40
56	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3	30	3,00
57	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	25	2,50
58	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	25	2,50

REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

No Responden	KINERJA (Y)											Total X1	Rerata X1
	Kualitas				Kuantitas		Penggunaan waktu dalam bekerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4,20	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	3,60	
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,90	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,90	
12	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	42	4,20	
13	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	4,70	
14	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46	4,60	
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	
17	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46	4,60	

18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
20	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37	3,70
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
25	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40	4,00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
27	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36	3,60
28	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4,20
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
30	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3,50
31	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	41	4,10
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	37	3,70
33	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	40	4,00
34	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	40	4,00
35	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	42	4,20
36	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	41	4,10
37	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	4,50
38	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	40	4,00
39	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	41	4,10

40	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46	4,60
41	3	5	5	5	5	4	3	5	5	2	42	4,20
42	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	40	4,00
43	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	40	4,00
44	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	45	4,50
45	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	4,60
46	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	40	4,00
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,10
48	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45	4,50
49	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	41	4,10
50	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	40	4,00
51	5	5	4	4	3	5	3	4	4	3	40	4,00
52	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5	40	4,00
53	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	40	4,00
54	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	41	4,10
55	3	5	4	4	4	5	5	4	2	5	41	4,10
56	4	4	3	5	4	3	4	5	3	5	40	4,00
57	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4,40
58	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	4,20

Lampiran 6
UJI VALIDITAS

1. Variabel Kemampuan (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.766**	.620**	.423**	.363**	.417**	.509**	-.043	.438**	.075	.664**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.005	.001	.000	.746	.001	.577	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2 Pearson Correlation	.766**	1	.513**	.578**	.526**	.504**	.570**	-.024	.305*	.126	.712**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.859	.020	.347	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3 Pearson Correlation	.620**	.513**	1	.545**	.522**	.630**	.531**	.156	.438**	.274*	.771**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.242	.001	.037	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X1.4	Pearson Correlation	.423**	.578**	.545**	1	.649**	.797**	.724**	.295*	.272*	.259*	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.025	.039	.050	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	.363**	.526**	.522**	.649**	1	.734**	.587**	.297*	.046	.238	.746**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.024	.730	.072	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	.417**	.504**	.630**	.797**	.734**	1	.788**	.257	.313*	.278*	.849**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.052	.017	.035	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	Pearson Correlation	.509**	.570**	.531**	.724**	.587**	.788**	1	.196	.243	.227	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.141	.066	.087	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.8	Pearson Correlation	-.043	-.024	.156	.295*	.297*	.257	.196	1	.220	.159	.402**
	Sig. (2-tailed)	.746	.859	.242	.025	.024	.052	.141		.097	.234	.002
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X1.9	Pearson Correlation	.438**	.305*	.438**	.272*	.046	.313*	.243	.220	1	.114	.487**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.001	.039	.730	.017	.066	.097		.395	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.10	Pearson Correlation	.075	.126	.274*	.259*	.238	.278*	.227	.159	.114	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.577	.347	.037	.050	.072	.035	.087	.234	.395		.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1	Pearson Correlation	.664**	.712**	.771**	.824**	.746**	.849**	.794**	.402**	.487**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

UJI VALIDITAS

2. Variabel Motivasi (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.408**	.186	.559**	.433**	.589**	.494**	.365**	.530**	.297*	.287*	.281*	.365**	.397**	.409**	.602**
Sig. (2-tailed)		.001	.161	.000	.001	.000	.000	.005	.000	.024	.029	.033	.005	.002	.001	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.2 Pearson Correlation	.408**	1	.531**	.358**	.440**	.322*	.503**	.583**	.620**	.775**	.594**	.607**	.541**	.574**	.605**	.765**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.006	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.3 Pearson Correlation	.186	.531**	1	.414**	.284*	.149	.298*	.500**	.432**	.537**	.706**	.556**	.495**	.506**	.539**	.644**
Sig. (2-tailed)	.161	.000		.001	.030	.264	.023	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.4 Pearson Correlation	.559**	.358**	.414**	1	.404**	.500**	.357**	.360**	.375**	.456**	.404**	.616**	.355**	.392**	.417**	.642**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001		.002	.000	.006	.005	.004	.000	.002	.000	.006	.002	.001	.000

N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.5 Pearson Correlation	.433**	.440**	.284*	.404**	1	.665**	.504**	.371**	.556**	.564**	.523**	.390**	.659**	.481**	.539**	.707**	
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.030	.002		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6 Pearson Correlation	.589**	.322*	.149	.500**	.665**	1	.419**	.268*	.441**	.353**	.342**	.315*	.428**	.519**	.446**	.619**	
Sig. (2-tailed)	.000	.014	.264	.000	.000		.001	.042	.001	.007	.009	.016	.001	.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7 Pearson Correlation	.494**	.503**	.298*	.357**	.504**	.419**	1	.361**	.528**	.429**	.403**	.511**	.487**	.492**	.607**	.657**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.006	.000	.001		.005	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.8 Pearson Correlation	.365**	.583**	.500**	.360**	.371**	.268*	.361**	1	.653**	.606**	.574**	.463**	.461**	.556**	.610**	.704**	
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.005	.004	.042	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9 Pearson Correlation	.530**	.620**	.432**	.375**	.556**	.441**	.528**	.653**	1	.732**	.611**	.533**	.591**	.598**	.626**	.796**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X2.10 Pearson Correlation	.297*	.775**	.537**	.456**	.564**	.353**	.429**	.606**	.732**	1	.725**	.665**	.641**	.647**	.824**	
Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X2.11 Pearson Correlation	.287*	.594**	.706**	.404**	.523**	.342**	.403**	.574**	.611**	.725**	1	.686**	.674**	.734**	.674**	.810**
Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.002	.000	.009	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.12 Pearson Correlation	.281*	.607**	.556**	.616**	.390**	.315*	.511**	.463**	.533**	.665**	.686**	1	.687**	.711**	.729**	.794**
Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.000	.002	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.13 Pearson Correlation	.365**	.541**	.495**	.355**	.659**	.428**	.487**	.461**	.591**	.641**	.674**	.687**	1	.705**	.744**	.797**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.006	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.14 Pearson Correlation	.397**	.574**	.506**	.392**	.481**	.519**	.492**	.556**	.598**	.647**	.734**	.711**	.705**	1	.749**	.823**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X2.15	Pearson Correlation	.409**	.645**	.839**	.417**	.539**	.446**	.607**	.610**	.626**	.671**	.674**	.729**	.744**	.749**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2	Pearson Correlation	.602**	.765**	.644**	.642**	.707**	.619**	.657**	.704**	.796**	.824**	.810**	.794**	.797**	.823**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

UJI VALIDITAS

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.385**	.439**	.293*	.364**	.229	.426**	.063	.115	-.046	.573**
Sig. (2-tailed)		.003	.001	.026	.005	.083	.001	.639	.388	.734	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.2 Pearson Correlation	.385**	1	.417**	.774**	.098	.365**	.374**	.592**	.101	-.547**	.643**
Sig. (2-tailed)	.003		.001	.000	.462	.005	.004	.000	.451	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.3 Pearson Correlation	.439**	.417**	1	.401**	.475**	.231	.572**	.139	.309*	-.086	.691**
Sig. (2-tailed)	.001	.001		.002	.000	.082	.000	.298	.018	.520	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.4 Pearson Correlation	.293*	.774**	.401**	1	.056	.294*	.321*	.429**	.063	-.503**	.567**
Sig. (2-tailed)	.026	.000	.002		.677	.025	.014	.001	.638	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X3.5	Pearson Correlation	.364**	.098	.475**	.056	1	.286*	.560**	-.016	.181	.152	.570**
	Sig. (2-tailed)	.005	.462	.000	.677		.030	.000	.906	.173	.254	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.6	Pearson Correlation	.229	.365**	.231	.294*	.286*	1	.538**	.175	.199	.014	.629**
	Sig. (2-tailed)	.083	.005	.082	.025	.030		.000	.190	.134	.917	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.7	Pearson Correlation	.426**	.374**	.572**	.321*	.560**	.538**	1	.087	.261*	-.071	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.014	.000	.000		.516	.048	.597	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.8	Pearson Correlation	.063	.592**	.139	.429**	-.016	.175	.087	1	.399**	-.134	.499**
	Sig. (2-tailed)	.639	.000	.298	.001	.906	.190	.516		.002	.317	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.9	Pearson Correlation	.115	.101	.309*	.063	.181	.199	.261*	.399**	1	.245	.529**
	Sig. (2-tailed)	.388	.451	.018	.638	.173	.134	.048	.002		.064	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X3.10	Pearson Correlation	-.046	-.547**	-.086	-.503**	.152	.014	-.071	-.134	.245	1	.037
	Sig. (2-tailed)	.734	.000	.520	.000	.254	.917	.597	.317	.064		.785
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3	Pearson Correlation	.573**	.643**	.691**	.567**	.570**	.629**	.735**	.499**	.529**	.537	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

UJI VALIDITAS

4. Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.303*	.309*	.407**	.324*	.019	-.042	-.084	.147	.112	.404**
Sig. (2-tailed)		.021	.018	.002	.013	.889	.756	.532	.270	.403	.002
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.2 Pearson Correlation	.303*	1	.460**	.399**	.196	.125	.148	.145	.498**	.174	.591**
Sig. (2-tailed)	.021		.000	.002	.141	.350	.269	.279	.000	.191	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.3 Pearson Correlation	.309*	.460**	1	.400**	.431**	-.019	.090	.105	.433**	.278*	.595**
Sig. (2-tailed)	.018	.000		.002	.001	.889	.503	.431	.001	.035	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

Y1.4	Pearson Correlation	.407**	.399**	.400**	1	.550**	.272*	.187	.179	.459**	.201	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002		.000	.039	.161	.178	.000	.117	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.5	Pearson Correlation	.324*	.196	.431**	.550**	1	.253	.238	.238	.365**	.195	.635**
	Sig. (2-tailed)	.013	.141	.001	.000		.055	.072	.072	.005	.142	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.6	Pearson Correlation	.019	.125	-.019	.272*	.253	1	.623**	.714**	.359**	.147	.589**
	Sig. (2-tailed)	.889	.350	.889	.039	.055		.000	.000	.006	.270	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.7	Pearson Correlation	-.042	.148	.090	.187	.238	.623**	1	.737**	.404**	.053	.583**
	Sig. (2-tailed)	.756	.269	.503	.161	.072	.000		.000	.002	.692	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.8	Pearson Correlation	-.084	.145	.105	.179	.238	.714**	.737**	1	.495**	.249	.640**
	Sig. (2-tailed)	.532	.279	.431	.178	.072	.000	.000		.000	.060	.000

N		58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.9	Pearson Correlation	.147	.498**	.433**	.459**	.365**	.359**	.404**	.495**	1	.381**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.270	.000	.001	.000	.005	.006	.002	.000		.003	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.10	Pearson Correlation	.112	.174	.278*	.208	.195	.147	.053	.249	.381**	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.403	.191	.035	.117	.142	.270	.692	.060	.003		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	.404**	.591**	.595**	.679**	.635**	.589**	.583**	.640**	.753**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Lampiran 7.
UJI RELIABILITAS

1. Variabel Kemampuan (X_1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

2. Variabel Motivasi (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	15

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	10

4. Variabel Kinerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Lampiran 8.

Uji ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		58	58	58	58
Normal Parameters ^a	Mean	35.0517	55.9310	32.7069	36.3966
	Std. Deviation	5.75653	9.32242	4.44068	4.87003
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.152	.126	.118
	Positive	.064	.088	.110	.057
	Negative	-.092	-.152	-.126	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.703	1.161	.963	.901
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707	.135	.312	.392
a. Test distribution is Normal.					

2. Uji Linearitas

Means

Y * X1

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups (Combined)	444.063	21	21.146	1.839	.010
Linearity	512.732	1	512.732	39.029	.001
Deviation from Linearity	443.330	20	22.167	.879	.612
Within Groups	907.817	36	25.217		
Total	1351.879	57			

Y * X2

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	906.213	25	36.249	2.603	.006
Linearity	569.473	1	569.473	40.890	.000
Deviation from Linearity	336.740	24	14.031	1.007	.485
Within Groups	445.667	32	13.927		
Total	1351.879	57			

Y * X3

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between Groups (Combined)	321.860	16	20.116	1.801	.006
Linearity	4.310	1	4.310	38.211	.008
Deviation from Linearity	316.550	15	21.103	.840	.630
Within Groups	1030.019	41	25.122		
Total	1351.879	57			

Lampiran 9.
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.407	3.74980

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a		Enter

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.586	3	197.529	14.048	.000 ^a
	Residual	759.293	54	14.061		
	Total	1351.879	57			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

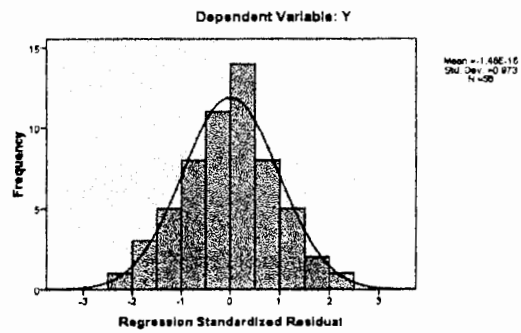
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.284	5.026		4.036	.000		
	X1	.329	.092	.558	6.133	.001	.875	1.142
	X2	.347	.054	.664	6.463	.000	.985	1.015
	X3	.313	.120	.540	5.679	.006	.871	1.148

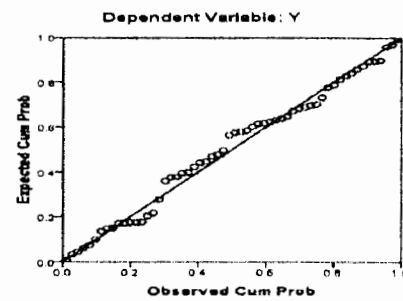
a. Dependent Variable: Y

Charts

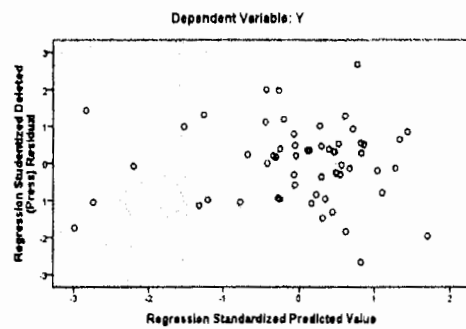
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
 Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang, Tangerang Selatan 15418
 Telp. 021.7415050, Fax 021.7415588

HASIL PENILAIAN UJIAN SIDANG
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM) EKMA5400
Program Studi Magister Manajemen

Nama : Agustina Sri Rahayu
 NIM : 018410113
 Tahun Masuk : 20121
 UPBJJ-UT : Pontianak
 Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu

Nilai : A 3,51 – 4,00 (≥ 80) B 3,00 – 3,50 (70 – 79,9) C 2,51 – 2,99 (55 – 69,9) D < 2,51 (40 – 54,9)
--

NO.	KOMPONEN	BOBOT (%)	NILAI PER KOMPONEN (dalam skor 0 – 100)	CATATAN
A.	TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)			
	1. Latar Belakang (Kejelasan, konsistensi dan koherensi antara judul, latar belakang, rumusan masalah)	5	85	
	2. Tinjauan Pustaka (Kajian teori mencakup seluruh variabel penelitian, membahas secara konseptual penelitian yang telah dilakukan orang lain, kerangka teori/konsep, keakuratan operasionalisasi variabel, dan kemutakhiran pustaka)	15	85	
	3. Metode (Ketepatan jenis metode yang dipilih, prosedur dan instrumen, sumber data, teknik pengumpulan dan pengolahan data)	10	80	
	4. Temuan dan Pembahasan (Kejelasan dan rincian temuan, kedalaman analisis temuan, keakuratan interpretasi temuan, dan upaya mengaitkan dengan landasan teori yang digunakan)	25	85	
	5. Kesimpulan (Keakuratan temuan inti secara ringkas, implikasi temuan yang menggambarkan hubungan antar konsep, dan rumusan kesimpulan berdasarkan data)	5	80	
	Total	60	415	

Nama Penilai : Dr. Karnedi, MA

Agustina Sri Rahayu (018410113)

B. PERTANYAAN DARI PEMBIMBING II UNTUK UJIAN SIDANG

NO	PERTANYAAN
①	Apakah ada temuan-temuan yang tidak Anda antisipasi/bayangkan sebelumnya? Jelaskan.
②	Berdasarkan temuan penelitian, apa yang membedakan penelitian sdt dgn penelitian terdahulu para
3.	kat. 48-54?

C. CATATAN DAN SARAN DARI PEMBIMBING II

① Mohon penggunaan EYD lebih diperhatikan.

② Apele kebetis pada Bab 2 perlu diujuc kembali pada Bab 4 -
match kurang!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

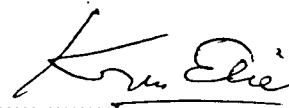
.....

.....

Tanggal Ujian : Maret 2014

Nama Penilai : Dr. Karnedi, MA

Tanda Tangan Penilai :



Lampiran

Saran Perbaikan TAPM untuk Mahasiswa:

Nama : Agustina Sri Rahayu
NIM : 018410113
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu

Adalah sebagai berikut:

Perbaiki sesuai saran

Pontianak, 12 April 2014
Pembimbing I,


Dr. Titik Rosnani

Lampiran

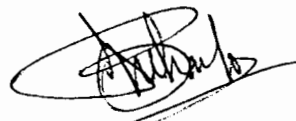
Saran Perbaikan TAPM untuk Mahasiswa:

Nama : Agustina Sri Rahayu
N I M : 018410113
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu

Adalah sebagai berikut:

* Tidak ada komentar

Pontianak, 12 April 2014
Penguji Ahli,



Dr. FX. Bambang Wiharto, MM

Lampiran

Saran Perbaikan TAPM untuk Mahasiswa:

Nama : Agustina Sri Rahayu
NIM : 018410113
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu

Adalah sebagai berikut:

Perhatikan EYD

Format penulisan judul yg ada di pedoman
penulisan TAPM yg diterbitkan PPs-UT

Pontianak, 12 April 2014
Ketua Komisi,



Ir. Edward Zubir, MM