



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI
KABUPATEN DOMPU**



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

Disusun Oleh :

MUHAMMAD DARDANI

NIM: 016418216

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (Plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Dompu, 27 April 2014

Yang menyatakan,



Muhammad Dardani

Nim: 016418216

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI KABUPATEN DOMPU

Muhammad Dardani

Universitas Terbuka

dhanidompu@yahoo.co.id

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompus, dan 2) Mengetahui variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kinerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompus

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif atau biasa disebut metode positivistik karena menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan variabel kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompus sebanyak 31 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda baik dengan uji simultan (uji F) maupun uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan: 1) secara simultan hasil penelitian ini berhasil memperoleh bukti empiris adanya pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompus. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri pegawai Kabupaten Dompus, namun sebaliknya hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompus.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND ABILITY OF WORK AND PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI DOMPU REGENCY

Muhammad Dardani

Universitas Terbuka

dhanidompu@yahoo.co.id

Key words: Employees' performance. Working motivation, Working ability

This study aims to: 1) Determine the partial and simultaneous effect of working motivation and working ability to the employees' performance of public officer in Badan Kesatuan Bangsa and Politik Dalam Negeri Dompu Regency, and 2) determine which variables are the most dominant influence on the performance of the public officer in Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Dompu Regency.

The method used in this study is a quantitative method or so-called positivistic methods for testing the hypothesis is to determine the effect of working motivation and ability to work with employee performance variables . The population in this study are all the public officer of Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri totalling 31 people. This study uses census , so the total number of population studies serve as respondents . Methods of data analysis using descriptive statistics and multiple regression analyzes both with simultaneous test (F test) and partial test (t-test) .

He results show: 1) the results of this study managed to obtain empirical evidence of the simultaneous influence of variables both working motivation and ability to work on the performance of the Public Officer at Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri in Dompu Regency. Furthermore, this study proves the partial effect of working ability on the performance of public officer in Badan Kesatuan Bangsa and Politik Dalam Negeri of Dompu Regency , but otherwise this penelitain also shows that the working motivation doesn't effect on the performance of civil officer Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri in Dompu Regency.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

**JUDUL TAPM : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK DALAM NEGERI KABUPATEN DOMPU**

Penyusun TAPM : MUHAMMAD DARDANI

NIM : 016418216


Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK


Hari/ tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Anwar Sanusi, M.P.A., Ph.D
Nip.196811171994031001

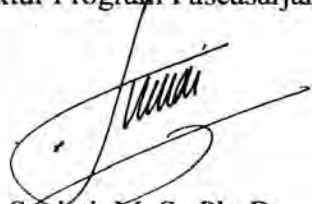

Dr. Wahyunadi, M.Si
Nip.196812311993031009

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana,


Florentina Ratih Wulandari, S.Ip, M.Si
Nip. 197106061998022001


Sucjati, M. Sc, Ph. D
Nip. 195202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : MUHAMMAD DARDANI
 NIM : 016418216
 Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK
 Judul Tesis : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 DALAM NEGERI KABUPATEN DOMPU

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

Hari/Tanggal : Minggu, 27 April 2014

Waktu : 10.00 s/d 12.00 Wita

Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sofjan Arifin, M.Si.....

Penguji Ahli : Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA.....

Pembimbing I : Anwar Sanusi, M.P.A, Ph.D.....

Pembimbing II : Dr. Wahyunadi, M.Si.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penulisan tesis ini merupakan tugas akhir pada Program Magister Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Adapun judul penelitian penulis adalah “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu”.

Dalam pembuatan tesis ini dengan segala keterbatasan yang ada, berbagai upaya penulis lakukan disertai ikhtiar dan doa, merupakan dinamika perjuangan dalam proses pendidikan dan penyelesaian penulisan ini. Semoga penulis senantiasa mendapatkan kekuatan, rahmat dan ridha dari Allah SWT.

Selama menjalankan masa studi, melakukan penulisan dan penelitian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan moril dan material dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Ibu Florentina Ratih Wulandari, S.Ip, M.Si Selaku ketua Bidang Ilmu/Program Magister Administrasi Publik.
4. Bapak Anwar Sanusi, M.PA, Ph.D selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Wahyunadi, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

6. Bupati Dompu, Bapak Drs. H. Bambang M. Yasin yang telah memberikan izin belajar dan bantuan moril maupun matriel bagi penulis.
7. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu beserta seluruh jajaran yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan tesis ini.
8. Pengurus UPBJJ-UT Mataram dan staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti pendidikan.
9. Pengurus POKJAR S2 UT Kabupaten Dompu;
10. Seluruh Dosen mata kuliah pada Program Studi Magister Administrasi Publik yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
11. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu beserta seluruh jajarannya atas fasilitasnya hingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik;
12. Isteriku tercinta Nurhayati, A.Md,Kep dan anak-anakku; Annisa Mulyani, Dian Darmawan Dwi Saputra atas do'a, cinta, kasih sayang dan motivasi yang selalu ada untukku dan membuatku selalu bersemangat untuk belajar dan menyelesaikan tesis ini.
13. Ibundaku, Mertuaku, saudara-saudaraku serta seluruh keluarga yang ikhlas, setia dan kasih sayangnya telah menyertai perjalanan studi penulis dengan do'a dan motivasi.
14. Sahabatku Drs Abd. Najib dan Irwansya yang telah sangat membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
15. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di program studi Magister Administrasi Publik Pasca sarjana Universitas Terbuka.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan perhatian kepada penulis ketika masa kuliah dan saat penulisan tesis.

Penulis berharap semoga akan dapat bermanfaat pada seluruh pembaca.

Dompu, 2014

Penulis,

Muhammad Dardani



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Kegunaan Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teori.....	16
1. Konsep Kinerja.....	16
2. Konsep Motivasi Kerja Pegawai	29
3. Konsep Kemampuan Kerja Pegawai	37
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	43
5. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	45
6. Penelitian terdahulu.....	46
B. Kerangka Berfikir.....	51
C. Definisi Operasional.....	53

BAB III	METODELOGI PENELITIAN	57
	A. Desain Penelitian	57
	B. Populasi dan Sampel	58
	C. Instrumen Penelitian	58
	1. Skala Pengukuran.....	59
	2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.	60
	D. Prosedur Pengumpulan Data	62
	E. Metode Analisis Data	64
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	73
	A. Temuan.....	73
	1. Gambaran Lokasi Penelitian	73
	2. Karakteristik Responden	74
	3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	81
	4. Deskripsi Hasil Penelitian	84
	5. Uji Asumsi Klasik	96
	6. Pengujian Hipotesis	99
	B. Analisis.....	102
	1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	103
	2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	105
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	109
	A. Kesimpulan	109
	B. Saran	110
	DAFTAR PUSTAKA	112
	LAMPIRAN.....	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	52



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenjang pendidikan	8
1.2. Data Unjuk rasa dan Konflik di Kabupaten Dompu	13
2.1. Matrik Variabel dan Indikator.....	55
4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia	75
4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	77
4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	78
4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	79
4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X ₁)	81
4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan Kerja (X ₂)	82
4.8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)	83
4.9. Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi Kerja (X ₁)	84
4.10. Deskripsi Item-item pada Variabel Kemampuan Kerja (X ₂)	89
4.11. Deskripsi Item-item pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)	93
4.12. Uji Normalitas	97
4.13. Pengujian Multikolinearitas	97
4.14. Pengujian Heterokedastisitas.....	98
4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	99
4.16. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	99
4.17. Uji Simultan (Uji F)	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Tabulasi Data
2. Uji Validitas dan Reliabilitas
3. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif Analitis
4. Uji Asumsi Klasik
5. Analisis Regresi Berganda
6. Kuesioner Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan “aset pokok” yaitu sumber daya, baik Sumber Daya Alam (SDA) maupun Sumber Daya Manusia. Kedua sumber daya tersebut penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan suatu bangsa, namun Sumber Daya Manusia mempunyai nilai yang lebih strategis dan terpenting dibandingkan dengan Sumber Daya Alam. Resiko, kegagalan, kemajuan dan keberhasilan pembangunan ditentukan oleh sumber daya manusianya karena pada hakekatnya sumber daya manusia adalah perumus, perencana, pelaksana dan pengolah sumber daya lainnya seperti; modal, mesin, metode kerja dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan. United Nation Development Program (UNDP) mengamati adanya hubungan yang signifikan antara hasil pembangunan ekonomi (tingkat pertumbuhan ekonomi) dengan pembangunan sumberdaya manusia masing – masing negara (Prawirosentono, 2012:329)

Sumberdaya Daya Manusia Aparatur sebagai salah satu unsur aparatur Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pencapaian pembangunan nasional. Suksesnya pembangunan nasional tidak terlepas dari kualitas dan kemampuan sumber daya manusia aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat di dalam penyelenggaraan tugas – tugas umum pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut pada hakekatnya

merupakan indikator kinerja SDM aparatur yang sekaligus cermin hasil pembinaan SDM aparatur secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu.

Hadirnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Pemerintahan Daerah telah membawa nuansa baru dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Indonesia. Nuansa baru ini merupakan tuntutan Pemerintah Daerah dan masyarakat yang menginginkan perubahan pada organisasi pemerintahan yang ada di daerah, dengan diberlakukannya otonomi daerah.

Era Otonomi Daerah ini, semua masyarakat menginginkan pemerintahan yang bersih, demokratis, berdaya guna dan berkualitas. Permasalahan yang sedang dihadapi bangsa Indonesia, terutama masyarakat yang berada di daerah-daerah sangat kompleks. Untuk itu Pemerintah Daerah, khususnya aparatur pemerintah daerah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat berat dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Karena segala kebijakan-kebijakan pemerintah Daerah yang akan dirumuskan dan diputuskan harus menyangkut kepentingan organisasi dan masyarakat luas. Untuk itu, Pemerintah Daerah harus mampu memberdayakan dan mempunyai sumber daya aparatur daerah yang berkualitas, sehingga implementasi otonomi daerah dapat berjalan sesuai tujuan bersama. Profesionalitas dan disiplin SDM Aparatur dalam era otonomi daerah seperti sekarang ini merupakan sebuah tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi sesuai dengan yang diamanatkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 (Naibaho 2009:56)

Sejalan dengan berlakunya Otonomi Daerah dilandasi dengan Undang-undang Nomor. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah menggantikan Undang – undang Nomor 22 Tahun 1999, organisasi pemerintahan di daerah mengalami perubahan yang cukup signifikan. Penataan organisasi perangkat daerah terus dilakukan dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Tujuannya dikeluarkannya kebijakan ini adalah dalam rangka penataan perangkat daerah yang efisien dan efektif, organisasi yang miskin struktur tetapi kaya fungsi.

Pemerintah Kabupaten Dompu sebagai bagian integral dari Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 telah menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor. 7 Tahun 2008 tentang pembentukan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Dompu, dan telah direvisi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 12 Tahun 2011 Tanggal 20 April 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, termasuk didalamnya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu merupakan salah satu Lembaga Teknis Daerah (LTD) yang melaksanakan salah satu kewenangan wajib dari pemerintah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian Urusan Rumah Tangga Daerah dibidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri dengan fungsi sebagai berikut :

- Perumusan kebijakan teknis bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.

- Perencanaan program dan kegiatan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.
- Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dalam bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.
- Pengkoordinasian dan pembinaan pelaksanaan bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut diatas dibutuhkan Pegawai Negeri sipil yang mampu bekerja secara efisien dan efektif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Sumber: Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang "Pokok-pokok Kepegawaian"). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PNS mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan, dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan kewenangannya

Fungsi Pegawai Negeri Sipil sebagai birokrasi pemerintahan menurut Tjokrowinoto (Tamin, 2004:64) ada 4 (empat) fungsi sebagai berikut :

1. Fungsi instrumental, yaitu menjabarkan perundang – undangan dan kebijaksanaan publik dalam kegiatan p kegiatan rutin untuk memproduksi jasa, pelayanan, komoditi, atau mewujudkan situasi tertentu;
2. Fungsi politik, yaitu memberikan input berupa saran, informasi, visi, dan profesionalisme untuk mempengaruhi sosok kebijaksanaan;
3. Fungsi Katalis *Public interest*, yaitu mengartikulasi aspirasi dan kepentingan publik dan mengintegrasikan atau menginkorporasikannya didalam kebijaksanaan dan keputusan pemerintah, dan
4. Fungsi *Enterpreneurial*, yaitu memberikan inspirasi bagi kegiatan – kegiatan inovatif dan non rutin, mengaktifkan sumber – sumber potensial yang *idle*, dan menciptakan *resource-mix* yang optimal untuk menciptakan tujuan.

Mengingat fungsi dan peran Pegawai Negeri Sipil yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta penyelenggaraan pelayanan publik, maka dibutuhkan sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peranan tersebut, antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – undang Dasar 1945, Negara, pemerintah serta bersatu padu bersih berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Kondisi obyektif menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik masih dihadapkan pada sistem pemerintahan yang belum efektif dan efisien serta kualitas sumber daya manusia aparatur yang belum memadai (Surjadi 2012:7). Potret masih kurang memadainya kualitas sumber daya manusia aparatur, berdasarkan pengamatan Siagian (1987:134) disebabkan karena adanya tiga kelemahan keterampilan yang melekat pada Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin, mengerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan;
2. Kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil melakukan tugas-tugas, baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat pembangunan
3. Kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugas seperti halnya dengan Automatic Data Processing (ADP) atau Electronic Data Processing (EDP).

Dengan demikian, untuk mengatasi kondisi tersebut, maka kemampuan Pegawai Negeri Sipil perlu ditingkatkan secara berkesinambungan. Peningkatan kualitas aparatur pemerintah terutama melalui diklat agar pengetahuan, kompetensi dan ketrampilan dapat meningkat disamping sikap dan perilakunya, (Idrus 1997:3). Dalam konteks peningkatan kualitas aparatur pemerintah secara umum dilakukan melalui tiga cara (Nasution, 1998 : A28-A29), yaitu : (1). Pribadi atau individu yang menekankan pada upaya peningkatan kualitas manusia sebagai individu yang dilakukan melalui diklat, (2), Karier, yang menekankan pada upaya mempertemukan kemampuan dan minat seseorang dengan kebutuhan akan personil dalam rangka pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi; (3). Organisasi, yang menekankan pada pengembangan organisasi sehingga dapat berfungsi sesuai seperti yang diinginkan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut merupakan unsur yang vital bagi pengembangan organisasinya.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja pegawai akan baik bila dia mempunyai kemampuan dan keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai perjanjian dan ketentuan yang berlaku, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula (Prawirosentono, 2012:3)

Menurut Keith Davis, (1964:484) dalam Mangkunegara (2011:67) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Selanjutnya berdasarkan pendekatan teori Atribusi mengenai kinerja menurut Heider bahwa kinerja adalah hasil intraksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan dasar), As'ad (2000) dan Ott (2002) dalam Riniwati (2011:52). Dari pendapat yang dikemukakan tersebut dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Robbins (1996:218), bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan,

pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Sebaliknya kemampuan yang rendah akan menghasilkan tingkat kinerja yang rendah pula.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu mempunyai 31 orang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Apabila dilihat dari segi kuantitas hal ini masih kurang memadai jika dibandingkan dengan volume tugas yang harus diselesaikan. Dari sisi kualitaspun bila dilihat dari aspek tingkat pendidikan formal masih kurang memadai pula. Kondisi Pegawai Negeri Sipil menurut jenjang pendidikannya sampai 31 Desember 2012 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenjang pendidikan

No	Uraian	Jenjang pendidikan				
		SLTP	SLTA	D3	S1	S2
1	Jumlah PNS	3	14	3	11	0

Sumber: Badan Kesbang dan Poldagri Kabupaten Dompu Tahun 2012

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas tergambar bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan belum ada yang berpendidikan Strata dua (S2). Bahkan dari 11 (sebelas) orang yang berpendidikan strata satu, 2 (dua) orang pejabat struktural eselon III masing – masing

berpendidikan Sarjana Pertanian dan Sarjana Peternakan yang kurang sesuai dengan karakteristik tugas pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri. Pendidikan memberikan petunjuk yang kuat tentang wawasan dan jangkauan analisis seseorang terhadap masalah yang dihadapi, karena itu tingkat pendidikan membedakan seseorang dalam bekerja, berperilaku dan bersikap. Oleh karena itu masih perlu peningkatan jenjang pendidikan formal dan pelatihan untuk lebih meningkatkan potensi kemampuan pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan fungsinya guna lebih meningkat kinerja individu sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi.

Aspek lainnya yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai dapat dilihat dari pengetahuan pegawai dalam memahami tugas dan fungsinya dan pengalamannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Fenomena yang ada umumnya pegawai negeri sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu masih minimnya pengetahuan pegawai dalam memahami tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dapat terjadi antara lain disebabkan karena tidak dibuatkan rincian tugas kepada masing-masing staf sebagai penjabaran dari Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati Dompu. Kurangnya pengetahuan pegawai juga disebabkan karena Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu belum memiliki satupun standar operasional prosedur (SOP) dari setiap jenis pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012, Standar Operasional Prosedur adalah serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai

proses penyelenggaraan aktivitas organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan. Standar Operasional Prosedur dibuat untuk menghindari adanya miskomunikasi, konflik dan permasalahan pada pelaksanaan pelayanan, merupakan petunjuk teknis yang menggambarkan dengan tepat bagaimana cara seorang pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya.

Disamping kemampuan kerja, faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah motivasi kerja. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2001: 12), motivasi merupakan keadaan pribadi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Faktor pendorong motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu antara lain dapat dilihat dari jumlah gaji yang masih diterima oleh pegawai dan insentif yang diberikan. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan (Mangkunegara 2011; 85). Berdasarkan data pada Subbagian Keuangan, dari 31 orang pegawai negeri sipil, hanya 3 (tiga) orang pegawai (9,7 %) yang masih menerima gaji penuh, 24 orang (77,4 %) menerima gaji kurang dari setengah dari gaji yang seharusnya mereka terima dan 4 orang pegawai (12,9 %) sudah tidak memiliki gaji yang diterima dan bahkan harus membayarnya kembali kepada bendaharawan karena gajinya minus. Hal ini merupakan salah satu penyebab kurangnya motivasi kerja pegawai untuk masuk kantor dan melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi kerja bulanan yang akan didapatkan sedikit sekali, bahkan beberapa pegawai tidak memperoleh sisa gaji.

Akibatnya pegawai akan mencari tambahan penghasilan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya pada saat jam kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu juga terjadi dalam pemberian insentif yang kurang adil kepada pegawai. Ranupandoyo,dkk (1988) dalam Mangkunegara (2012;89) memberikan pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Insentif hanya diberikan kepada pegawai yang mendapat penugasan organisasi dalam tim yang ditetapkan oleh Bupati Dompu atas usulan Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Hal ini menimbulkan kecemburuan karena pegawai yang namanya tidak termasuk dalam tim tidak akan memperoleh uang tambahan dari insentif yang dibayarkan. Motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya menjadi berkurang.

Permasalahan internal lainnya dalam organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu dan berpengaruh terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi adalah pertama kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena menurunnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti kegiatan apel masuk dan apel pulang kerja serta tidak melaksanakan tugas dan fungsinya disaat jam efektif untuk bekerja, bahkan kecendrungan lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih relatif rendah, karena tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan yang berlaku tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kedua, masalah pembinaan pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu dirasa masih belum dilakukan secara optimal sesuai ketentuan yang berlaku yang menekankan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetensi secara sehat. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dan pengangkatan dalam jabatan seharusnya didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Masalah internal lain yang tidak kalah pentingnya adalah masih kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana kerja. Suatu kegiatan dapat dilakukan dengan baik bila didukung oleh tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Gedung kantor yang memadai misalnya dapat menampung dan memadai setiap aktivitas yang dilakukan pegawai dalam bekerja dan melayani kepentingan masyarakat. Kondisi saat ini pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu belum memiliki ruangan Aula yang representatif sebagai ruang rapat, belum memiliki kendaraan dinas roda 2 (dua) sebagai sarana transportasi dinas dalam melakukan aktivitas diluar kantor, dan masih kekurangan sarana dan prasarana kerja penting lainnya dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas guna peningkatan kinerja organisasi.

Permasalahan eksternal dalam organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu antara lain adalah belum mantapnya situasi dan kondisi daerah yang disebabkan masih terjadinya konflik antar warga

dan masih sering terjadinya unjuk rasa dari berbagai elemen masyarakat. Kondisi ini dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1.
Data Unjuk rasa dan Konflik di Kabupaten Dompu

No	Jenis Kejadian	Tahun		
		2010	2011	2012
1	Unjuk rasa	17	29	28
2	Konflik antar warga	3	6	6

Sumber: Lakip Badan Kesbang dan Poldagri Kabupaten Dompu Tahun 2012

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat kecenderungan jumlah konflik dan unjuk rasa di Kabupaten Dompu dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir masih cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena belum optimalnya penyelenggaraan peran dan fungsi lembaga - lembaga politik yang ada, belum optimalnya peran Forum Komunikasi Antar Umat Beragama (FKUB), Komunitas Intelijen Daerah (KOMINDA), dan Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat (FKDM) dalam mengantisipasi, merespon dan melayani kepentingan masyarakat.

Fenomena-fenomena yang terjadi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu sebagaimana diuraikan di atas menggambarkan bahwa masih banyak komponen organisasi yang harus dibenahi. Salah satu komponen yang harus menjadi perhatian adalah keberadaan Pegawai Negeri Sipil baik dari aspek kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan berbagai permasalahan tersebut, hal ini mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti secara ilmiah dalam sebuah kegiatan penelitian yang

berjudul " Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu ".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu ?
2. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu
2. Mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kinerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktek. Adapun kegunaan penelitian dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan / pengetahuan dalam Ilmu Administrasi Negara khususnya Bidang Sumberdaya Manusia terutama dalam memahami aplikasi teori mengenai peningkatan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Kegunaan Praktis penelitian ini diharapkan dapat :
 - a. Memberikan masukan kepada pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam Negeri Kabupaten Dompu untuk mengetahui pentingnya motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perencana dan penerapan kebijakan yang menyangkut peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam Negeri Kabupaten Dompu maupun pelayanan publik pada umumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Kajian teori berisi ringkasan dan tinjauan teori-teori yang berhubungan dengan Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kerja Pegawai Negeri Sipil akan dikemukakan yang berkenaan dengan penelitian ini..

I. Konsep Kinerja

Bagian ini akan menguraikan tentang pengertian kinerja, penilaian kinerja, kegunaan penilaian kinerja dan pengukuran kinerja sebagai berikut :

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkatan keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Prawirosentono (2012:2) menyatakan bahwa kinerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapai dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan,dan persepsi tugas yang telah dibebankan,Timpe (1999) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:281)

Menurut Mangkunegara (2011:67) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernadin dan Russell (dalam Iswanto, 2005:5.6) berpendapat bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Dari pengertian kinerja diatas memberikan makna bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau lebih dalam suatu organisasi sesuai beban tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Hasil kerja yang dicapai tersebut merupakan interaksi dari unsur – unsur yang ada dalam diri setiap pegawai. Robbins (1996:218) mengemukakan bahwa definisi kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*). Lebih lanjut Robbins mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan. Definisi tersebut dengan kata lain bahwa kinerja dapat dilihat dari adanya interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan yang saling mendukung. Ketiga faktor tersebut akan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain untuk menghasilkan sebuah kinerja. Semakin tinggi kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula bagi pencapaian tujuan organisasi.

As'ad (2000) dan Ott (2002) dalam Riniwati (2011:52) bahwa pendekatan teori Atribusi mengenai kinerja oleh Heider dirumuskan $P=M \times A$, dimana $P= Performance$, $M= Motivation$, $A= Ability$. Berpedoman pada formula di atas, diartikan kinerja sebagai hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang memiliki *ability* yang tinggi tetapi rendah motivasinya.

b. Penilaian Kinerja.

Tercapainya tujuan lembaga merupakan salah satu wujud dari keberhasilan sebuah lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja lembaga tersebut. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari (1) hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang), (2) Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Mony dan Noe (1990) dalam (Sedarmayanti, 2011:261). Lebih lanjut Sedarmayanti, (2011:261) mengatakan bahwa Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok.

Menurut Armstrong (dalam Irianto 2000:175), Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan

(Supriyanto dan machfudz, 2010 : 135). Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan oleh Megginson (1981), dalam Mangkunegara, (2010: 9) adalah sebagai berikut: “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya menurut Sikula (1981:205) dalam Mangkunegara (2011:69) mengemukakan bahwa “Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu”.

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat, (Sulistiyani dan Rosidah, 2003) dalam Riniwati (2011:54).

Sedangkan pengertian Penilaian Kinerja menurut pendapat Mark C. Zweig (1991) yang dikutip Prawirosentono (2012: 214), Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil

pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan secara teratur dan terus menerus.

Penilaian kinerja yang obyektif dalam suatu organisasi sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja maka suatu organisasi telah memanfaatkan sumberdaya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

c. Kegunaan Penilaian Kinerja

Teknik yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah melalui penilaian kinerja. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan (Simamora, 2004:338) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 138). Bila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para pegawai mengetahui secara baik mereka bekerja untuk organisasi.

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Pimpinan organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat prestasi kerja

pegawainya. Menurut T.Hani Handoko (1989:135) dalam Sunyoto (2012: 19-20),
kegunaan dari penilaian kinerja / prestasi kerja adalah:

1) Perbaikan prestasi

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi

2) Penyesuaian – penyesuaian komoensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan – keputusan penempatan.

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi masa kerja lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi masa lalu

4) Kebutuhan – kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkakesan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan – penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staf departemen personalia.

7) Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, perencanaan kepegawaian dan sistem informasi yang lain.

8) Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan.

Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu tanda kesalahan desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan – kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi.

Kegunaan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Handoko tersebut diatas

memberikan informasi yang cukup bagi manajemen personalia dalam pengelolaan

sumber daya manusia. Informasi ini berkaitan dengan pentingnya penilaian kinerja pegawai dilakukan, mulai dari perencanaan pegawai, penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan keterkaitan antara kinerja yang dicapai pegawai dengan desain pekerjaannya serta keputusan – keputusan pemberian kompensasi kepada pegawai. Penilaian kinerja obyektif yang dilakukan oleh setiap level pimpinan akan memberikan umpan balik kepada pegawai dan organisasi dalam pengambilan keputusan untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi.

d. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dan indikator merupakan bagian dari proses manajemen. Oleh karena itu sebagai suatu elemen manajerial, kinerja merupakan kunci sukses. Ada beberapa pemikiran untuk membangun organisasi pemerintah daerah melalui pengukuran kinerja setiap kegiatannya baik rutin maupun pembangunan. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. (James B. Witteker 1993 dalam Sedarmayanti, 2011:195).

Pengukuran kinerja dipergunakan untuk penilaian atas keberhasilan / kegagalan pelaksanaan kegiatan / program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Karenanya merupakan suatu hal yang mendesak untuk menciptakan sistem yang mampu untuk mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi. Sedarmayanti, (2011:195) mengatakan bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk :

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kerja yang disepakati.
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- h. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- i. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Sistem pengukuran kinerja membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis. Sistem pengukuran kinerja biasanya terdiri dari metode sistematis dalam penetapan sasaran dan tujuan dan pelaporan periodik yang mengindikasikan realisasi atas pencapaian sasaran tujuan. Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi pengukuran kinerja juga telah dikemukakan oleh beberapa ahli seperti diantaranya Robertos (2002), dalam Mahmudi (2005:7), mengatakan bahwa :

“pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kerja kegiatan dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan”

Mahmudi (2005:7) menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja perlu ditentukan apakah yang menjadi tujuan penilaian tersebut, apakah pengukuran

kinerja tersebut untuk menilai hasil kerja (*performance outcomes*) ataukah menilai perilaku personal (*personality*). Oleh karena itu pengukuran kinerja minimal mencakup tiga variabel yang harus menjadi pertimbangan yaitu, perilaku (proses), *output* (produk langsung suatu program) dan *outcomes* (dampak program).

Hal ini sejalan dengan pendapat Dharma (2005:15), bahwa penilaian/pengukuran kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang amat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan pegawai dalam menunjang keberhasilan lembaga dalam mencapai misi sebuah lembaga. Lebih lanjut Dharma (2005:15) mengatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai menurut Ivan Cevich (1992) bertujuan:

1. Pengembangan, yaitu sebuah manfaat yang dapat digunakan untuk menentukan siapa saja pegawai yang perlu ditraining dan dapat pula membantu mengevaluasi hasil training. Selain itu juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
2. Pemberian reward, yaitu dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Perencanaan sumber daya manusia yang dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan ketrampilan serta perencanaan sumber daya manusia.
4. Kompensasi yang dapat bermanfaat untuk memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang tinggi atau yang rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
5. Komunikasi, dimana evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja pegawai merupakan dasar untuk komunikasi berkelanjutan antar atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.”

Definisi – definisi pengukuran kinerja yang dikemukakan diatas merupakan suatu proses penilaian pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh

pegawai untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai dengan memanfaatkan seluruh sumberdaya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Pengukuran kinerja individu termasuk evaluasi terhadap penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. Kinerja pegawai yang baik merupakan penunjang bagi organisasi dalam mencapai visi dan organisasi.

Dalam menentukan yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, menurut Keban (2004:192) di Indonesia masih selalu dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan (*sebagaimana yang tercantum dalam surat Edaran BKN Nomor 02/SE/1980, tertanggal 11 Pebruari 1980*) yang lebih menekankan penilaian kinerja pada 7 unsur yaitu kesetiaan, prestasi, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Penilaian pelaksanaan tersebut sudah tidak sesuai lagi perkembangan zaman dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil saat ini semakin lebih ditingkatkan dengan diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah ini, penilaian prestasi ditekankan pada Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai, yang mulai diberlakukan secara efektif tanggal 1 Januari 2014. Hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkat kinerja pegawai negeri sipil.

Pengukuran kinerja pegawai menurut Dessler (2000) dalam Keban (2004:196) merupakan upaya sistimatis untuk membandingkan apa yang

dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada, dengan tujuan untuk mendorong kinerja seseorang agar dapat berada di atas rata-rata.

Menurut Swanson dan Holton III (dalam Keban, 2004:194) mengemukakan bahwa:

“kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental, fisik, emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja”

Sedangkan menurut Schuler dan Dowling (dalam Keban, 2004 : 195)

“kinerja dapat diukur dari (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknik”

Lebih lanjut Schuler dan Dowling menjelaskan indikator pengukuran diatas tergolong penilaian umum yang dapat digunakan kepada setiap pegawai kecuali kemampuan melakukan supervisi. Surya Dharma (2005: 101) menyebutkan indikator yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai adalah (1) pemahaman pengetahuan, (2) keahlian, (3) kepegawaian, (4) perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya Simamora (1995:500) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni :

1. Faktor individual yang terdiri dari :

- a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
- a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajar
 - e) Motivasi
3. Faktor Organisasi
- a) Sumberdaya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Simamora mengungkapkan kemampuan dan keahlian sebagai faktor individual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja. Begitu juga dengan motivasi, dimana motivasi adalah faktor psikologis yang akan mendorong pegawai dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi yang melekat pada diri pegawai, semakin bagus kinerja yang dihasilkan.

Dari beberapa pendapat ahli yang dikemukakan diatas memberikan gambaran bahwa dalam pengukuran kinerja terdapat banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai. Hal ini sangat tergantung dari sudut pandang masing – masing ahli dalam menilai kinerja, terkait dengan hasil yang diinginkan dari masing-masing pekerjaan. Ukuran atau standar kinerja

terkait dengan parameter – parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

Gie (1999:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh dimensi-dimensi : 1). Motivasi kerja, 2). Kemampuan kerja, 3). Perlengkapan dan fasilitas, 4). Lingkungan eksternal, 5). *Leadership*, 6). Misi strategi, 7). Budaya perusahaan, 8). Kinerja individu dan organisasi, 9). Praktik manajemen, 10). Struktur, 11). Iklim kerja. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran akan dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja (Sudarmanto, 2009:11).

John Miner (1988) dalam Sudarmanto, (2009:11-12) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

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

Selanjutnya, John miner menjelaskan bahwa dari keempat dimensi kinerja diatas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil dan kuantitas keluaran; dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu: Penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerjasama.

Definisi-definisi pengukuran kinerja yang telah dikemukakan tersebut menggambarkan dengan jelas bahwa yang dimaksud dengan pengukuran kinerja

adalah sebuah proses kegiatan penilaian terhadap kinerja pegawai dengan variabel tertentu yang sesuai dengan faktor-faktor yang membentuk kinerja tersebut untuk melihat apakah tujuan dari lembaga tersebut telah tercapai dengan baik atau belum.

2. Konsep Motivasi Kerja Pegawai.

Bagian ini akan menguraikan tentang pengertian motivasi dan teori –teori motivasi sebagai berikut :

a. Pengertian Motivasi

Secara teoritis terdapat beberapa konsep tentang motivasi, salah satunya adalah konsep motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (1997:95) yang mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Robbins (1996:21), berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang sifatnya individual. Sedangkan Scott dalam Siagian (1998:13) memberi definisi tentang motivasi, yaitu rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan

Motivasi dapat dikatakan sebagai semangat yang menimbulkan motif. Motivasi timbul setelah ada rangsangan yang datang dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Koontz dalam Donnell, Weihrich (1998 : 115), menyatakan bahwa motif adalah keadaan pada diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan dan

menggerakkan dan yang mengarahkan ke arah tujuan. Jadi pegawai bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan pada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil.

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1999:197) bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dalam pengertian yang lebih longgar, motivasi mengacu pada sebab-sebab yang muncul sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi, dimana motivasi lalu diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi. Pengertian motivasi menurut Stepen Robbins adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Stephen Robbin,1996 : 198).

Gibson, Ivancevish dan Donnelly (1999 : 94). memberikan definisi yang berbeda yaitu Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri sendiri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Sedang motivasi menurut Sukanto Reksohardiprojo dan T. Hani Handoko adalah keadaan dalam diri seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko,1991: 256). Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, Fillmore H. Stanford (1969;173) dalam Mangkunegara (2011:93)

.Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan intraksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Wahjosumijo (1985 : 174), menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Sebagai proses psikologis, motivasi timbul diakibatkan faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut faktor intrinsik dan faktor diluar seseorang yang disebut faktor ekstrinsik. Ditinjau dari sumber motivasi menurut DeVoe dan Iyengar (2004) dalam Riniwati (2011:44), bahwa sumber motivasi yang utama adalah Ekstrinsik dan Intrinsik.

Menurut George dan Jones (2002) dalam Riniwati (2011:44), bahwa motivasi Ekstrensik adalah perilaku yang dibentuk untuk kebutuhan berkaitan dengan materi dan penghargaan sosial. Motivasi ekstrinsik menyangkut kebutuhan yang lebih rendah (*lower level needs*). Nilai kerja ekstrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan konsekuensi dari kerja. Nilai kerja ekstrinsik meliputi upah yang tinggi, keamanan kerja, keuntungan kerja, status, kontak sosial. Selanjutnya dalam Riniwati (2011:45), George dan Jones (2002), konsep konsep motivasi Hersberg yaitu higien contohnya adalah upah, keamanan kerja, fasilitas kerja dan kontak sosial. Benabou and Tirole (2003) mengatakan bahwa contoh motivasi ekstrinsik adalah upah yang berkaitan dengan kerja (gaji). Sedangkan Pullin (2001) mengatakan bahwa reward terdiri dari upah kerja (*task contingent reward*), upah tidak berkaitan dengan kerja (*task noncontingent reward*) atau insentif dan upah berkaitan dengan kinerja (*Performance contingent reward*).

Motivasi kerja intrinsik menurut George dan Jones (2002) dalam Riniwati (2011:45), adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri misalnya memberi rasa berprestasi. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut ke butuhan tinngkat lebih tinggi (*Higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab otonomi dan kreatif. Lebih lanjut menurut George and Jones (2002) bahwa konsep motivasi Hersbeg yaitu hygiene contohnya adalah upah, keamanan kerja fasilitas kerja dan kontak sosial. Berarti *Hygiene factor* adalah tergolong pada motivasi ekstrinsik

Selanjutnya Pullin (2001), mengatakan bahwa motivasi intrinsik meningkat lebih kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan. Hersberg (1974), mengatakan bahwa *motivator* (motivasi intrinsik) meliputi tanggung jawab dan ketertarikan terhadap kerja. De Jong (1999), mengatakan bahwa konsep motivasi intrinsik adalah kebutuhan untuk kemampuan dan kemandirian, dalam Riniwati (2011:45).

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien”. Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer

dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang-orang lain untuk bekerja lebih baik.

Gibson (2002), mengemukakan bahwa: “Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul ada atau dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Jadi motivasi merupakan suatu sikap seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mengarah pada kepuasan kerja”. Karena motivasi merupakan unsur penggerak bagi individu- individu untuk melakukan pekerjaannya, maka motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan maupun anggota lainnya dalam organisasi, menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1997: 197) pengetahuan mengenai motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul baik dari dalam (faktor intrinsik) maupun dari luar (faktor ekstrinsik) yang dapat mengarahkan perilaku seorang pegawai berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa untuk mencapai prestasi kerja, maka memerlukan motivasi sebagai dorongan kerja. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan, prestasi, rangsangan dan harapan pegawai, maka dapat timbul ketenangan dalam bekerja.

b. Teori – teori Motivasi.

Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk

memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang . Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar bahwa : (1). Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatannya, (2). Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat memengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi, (3), Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkhinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.(Indriyo Gittosudarmo & I Nyoman Sudita (1997:30) dalam Sunyoto (2012:12)

Berdasarkan asumsi – asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologis.

Kebutuhan Fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti: makanan, minuman, perumahan, tidur, seks dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

c) **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan Sosial yaitu meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

d) **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) **Kebutuhan Aktualisasi diri**

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan dorongan-dorongan pemenuhan kebutuhan yang menimbulkan motivasi seseorang diantaranya yang paling terkemuka adalah pendapat yang mendasarkan konsep Hierarki kebutuhan pada dua prinsip : Pertama kebutuhan manusia dapat disusun dalam hierarki, Kebutuhan terendah sampai tinggi. Kedua suatu yang telah terpuaskan berhenti menjadi utama dari perilaku. Maslow dalam Siagian (1998: 22), berpendapat bahwa dorongan atau motivasi pada diri seseorang berorientasi pada tingkat kebutuhan manusia. Setiap satu peringkat kebutuhan manusia terpenuhi, maka akan timbul kebutuhan pada peringkat berikutnya.

Pada tingkat terbawah hirarki, Maslow dalam Siagian (1998: 22) adalah kebutuhan fisiologis yaitu merupakan kebutuhan dasar bagi manusia (*basic needs*) dan oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan fisik/kebendaan. Kebutuhan sandang, pangan dan papan adalah manifestasi dari kebutuhan pokok fisiologi dari setiap manusia. Jika kebutuhan fisiologis itu terpenuhi maka kebutuhan akan naik ketingkat berikutnya yaitu kebutuhan keamanan (*Safety needs*), kebutuhan sosial (*Social needs*) demikian seterusnya sampai ketingkat tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualiation*).

Bertitik tolak dari teori Abraham Maslow sebagai acuannya, Frederick Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau rasa tidak puas menurut Herzberg (Mangkunegara 2010 : 67) yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan disebut pula dissatisfiers, hygiene factor, job context, extrinsic factor yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivation disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Selanjutnya David C Mc. Clelland (dalam Mangkunegara 2010 : 67) dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah

kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu :

- 1) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
- 2) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- 3) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. M Clelland mengemukakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan yang dimiliki manusia sebagaimana yang dianjurkan oleh gerakan organisasi yang menyangkut nilai-nilai *humanistic* adalah sesuatu yang perlu diwujudkan dalam suatu organisasi (Mcgregor dalam Draha, 1998:23).

3. Konsep Kemampuan Kerja Pegawai

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas / pekerjaan berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan. Kemampuan kerja adalah suatu kesadaran yang ada pada diri individu atau pegawai yang sungguh berdayaguna dan berhasilguna dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap orang karena tugas, jabatan, wewenang dan tanggung jawab dalam kegiatan

operasional diorganisasi dituntut untuk memiliki kemampuan tertentu guna menyelesaikan tugasnya.

Prestasi seseorang tergantung pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk mempunyai suatu ketrampilan dan pengetahuan. Keahlian yang dimiliki para pegawai yang disebut dengan kemampuan kerja. Menurut Miftah Thoha (1994:154) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan.

Istilah kemampuan biasa dikenal dengan istilah *intelligence* yang dalam bahasa Indonesia disadur menjadi *intelegensi*. Menurut Spearman dan Wynn Jones (1951) dalam Saifuddin Azwar (2004: 1) semula berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata, akan tetapi kemudian diartikan sebagai sesuatu kekuatan lain. Pergeseran yang terlihat dari pemakaian *intelegensi* sebagaimana yang dikemukakan oleh Spearman dan Wynn Jones di atas telah membuat banyaknya bentuk perumusan yang dikemukakan oleh para ahli, namun selalu mengandung arti bahwa *intelegensi* merupakan kekuatan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu.

Saifuddin Azwar (2004: 2) para ahli menemui keaburan dalam mendefinisikan *intelegensi*, pada dasarnya pengertian yang dikemukakan para ahli menerima pengertian *intelegensi* yang digunakan orang awam, dimana masyarakat umum mengenal *intelegensi* sebagai istilah yang menggambarkan

kecerdasan, kepintaran atau kemampuan untuk memecahkan problem yang dihadapi. Beberapa pakar psikologi secara tidak langsung menyepakati bahwa sebagai tanda seseorang telah memiliki intelegensi tinggi antara lain adalah adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental dengan cepat, kemampuan mengingat, kreativitas yang tinggi dan imajinasi yang berkembang.

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, intelegensi (kemampuan) pegawai menjadi salah satu tolok ukur yang harus diperhatikan. Menurut Makmuri Muchlas (2005:80) setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dan dalam manajemen yang terpenting adalah bagaimana caranya memanfaatkan perbedaan kemampuan disetiap individu yang sesuai agar masing-masing dapat memperlihatkan prestasi maksimal. Oleh karena itu yang dimaksud dengan kemampuan kerja pegawai adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan tugas meliputi kemampuan intelektual, kemampuan emosional dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual diperlukan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental, dimana untuk mengetahui kemampuan intelektual seseorang salah satu caranya dengan tantangan jenis pekerjaan itu dalam menggunakan kemampuan intelektual tersebut. Makmuri Muchlas (2005: 81) menjelaskan secara umum dapat dikatakan makin tinggi dibutuhkan hierarki jabatan seseorang di dalam lembaga, maka makin

dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaannya. Walaupun hal ini tidak selalu terbukti, karena dalam kenyataannya masih ada pekerjaan yang tidak mengisyaratkan harus mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kemampuan Emosional

Dalam konteks pekerjaan, kemampuan emosional (Emotional Intellegence) menurut Anthony Dio Martin (2003: 23) merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud dalam konteks ini meliputi atasan, mitra kerja, teman sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Kemampuan emosional sangat diperlukan dalam pekerjaan karena menurut Anthony Dio Martin pada kenyataannya seringkali kita tidak mampu menanggapi masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu mamahami perasaan sendiri, melainkan perasana orang lain yang berinteraksi dengan kita, akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Kemampuan emosional itu sendiri merupakan gambaran bagaimana kemampuan kita dalam mengelola emosi dengan baik dan tepat sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang baik. Emosi itu sendiri secara makna harfiah (Orford English Dictionary) sebagaimana yang dikemukakan oleh Daniel Goleman (2004: 411) didefinisikan sebagai:

”Setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap”. Saya menganggap emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.”

Keadaan biologis dan psikologis yang memiliki kecenderungan agar seseorang bertindak dikelompokkan oleh Paul Ekman dalam Daniel Goleman (2004: 412) ke dalam 4 kelompok besar yaitu takut, marah, sedih dan senang (4 emosi inti). Ada ratusan bentuk emosi, bersama dengan bentuk campuran, variasi, mutasi dan nuansanya, tetapi Paul Ekman memilih 4 emosi inti di atas dengan alasan bahwa keempat bentuk emosi ini dikenal oleh bangsa-bangsa di seluruh dunia dengan budayanya masing-masing. Sedangkan menurut Anthony Dio Martin (2004:24) pada prinsipnya emosi merupakan gambaran perasaan manusia menghadapi berbagai situasi yang berbeda, oleh karena itu emosi dapat disebut sebagai reaksi manusiawi terhadap berbagai situasi nyata.

Untuk itu kemampuan emosional, unsur utama yang dilihat adalah bagaimana kemampuan seseorang dalam menguasai dan memanfaatkan emosionalnya pada saat melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Makmur Muchlas (2005:82) dengan mempertimbangkan kemampuan atau kecakapan emosional ini, seorang pimpinan dapat memilih siapa yang akan dipekerjakan dan siapa yang terpaksa diberhentikan dan siapa yang dipertahankan, siapa yang harus dimutasi dan siapa yang harus dipromosikan. Lebih lanjut Makmur

Muchlas mengatakan kecerdasan emosi bukan berarti memberikan kebebasan kepada perasaan yang berkuasa (memanjakan emosi) melainkan mengelola perasaan sedemikian rupa sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang memungkinkan orang bekerja sama dengan lancar menuju sasaran bersama. Sedangkan Anthony Dio Martin (1004:33) menegaskan bahwa emosi yang dikontrol dengan baik dapat meningkatkan antusiasme, kepuasan, saling percaya dan komitmen yang pada gilirannya berdampak besar terhadap peningkatan hidup.

c. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan salah satu faktor pendukung yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Makmuri Muchklas (2005: 83) kemampuan fisik diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh. Dengan mengetahui kemampuan fisik seseorang, pimpinan akan lebih mengetahui yang mana pegawai yang sesuai menduduki suatu jabatan sesuai dengan kemampuan fisik yang dimilikinya.

Sedangkan Rivianto (1985:12) mengemukakan, kemampuan adalah termasuk kecakapan penggunaan peralatan teknologi, kecakapan manajerial, hubungan antar manusia pemecahan permasalahan yang dihasilkan melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman

Menurut pendapat Robbins (1996:218), bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula.

Penggunaan berbagai macam kemampuan ini tergantung jenjang pekerjaan, apakah sebagai pelaksana teknis, manajer tingkat bawah, manajer tingkat menengah, atau manajer tingkat puncak. Kemampuan teknis semakin besarpada tingkat pelaksana teknis dan manajer tingkat bawah sedangkan kemampuan konseptual sangat diperlukan pada manajer tingkat puncak.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas dapat dirumuskan yang dimaksud dengan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun potensi fisik yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman, untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam memahami motivasi tentu saja tidak terlepas dari pembahasan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (dikutip dari Timpe, 2000:318). Teori ini menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) dan faktor yang membuat orang puas

atau faktor yang membuat orang sehat (*hygiene ekstristik*) Faktor intristik (*hygiene motivators*) diartikan sebagai kondisi situasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : 1). Prestasi kerja, 2). Pengalaman, 3). Pengakuan, 4). Tanggungjawab, 5). Wewenang, 6). Promosi.

Adapun faktor-faktor situasi yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja (*no dissatisfaction*) adalah sebagai berikut :

1. Penggajian
2. Keamanan
3. Hubungan antara pribadi antar teman dan atasan
4. Kondisi kerja
5. Status pekerjaan
6. Kebijakan organisasi
7. Kualitas pengendalian

Herzberg menyatakan bahwa dengan motivasi yang tinggi yang dimiliki seorang pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja Herzberg mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Umumnya sebuah organisasi menginginkan agar para pegawai berhasil melaksanakan tugas

pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kemampuan manajer dalam mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Kegiatan mempengaruhi pegawai dapat disebut dengan motivasi kerja. Jadi semakin besar motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya semakin besar kinerja pegawai yang dapat dicapai.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam kehidupan organisasi pemerintah setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik, dalam arti memiliki kecakapan dan keterampilan. Dengan memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik maka pencapaian misi organisasi akan terlaksana secara efektif dan efisien berhasil guna dan berdaya guna.

Menurut Thoha (1994:154), kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan, sedangkan Gibson (1999:21) mengemukakan bahwa, kemampuan pegawai untuk dapat mencapai hasil secara efisien dan efektif, maka pegawai tersebut harus memiliki:

- 1) Kemampuan interaksi
- 2) Kemampuan konseptual
- 3) Kemampuan administrasi

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, kemampuan pegawai yang dapat berupa kecakapan dan keterampilan akan menentukan kinerja organisasi. Kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari sikap dan respon pegawai terhadap tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Jika pegawai merespon secara positif tugas yang diberikan pimpinan, maka pegawai tersebut akan berusaha semaksimal mungkin. Berkaitan dengan sikap dan respon pegawai tersebut diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang tinggi pula.

6. Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Titien Indarwati Subroto (2008) dengan judul Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang. Analisis dilakukan terhadap 34 orang pegawai (25%) sebagai sampel dari populasi 136 orang, dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 12.0. penelitian dilakukan untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang antara lain: kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis per variabel memperlihatkan bahwa variabel kinerja masuk kategori baik tetapi nilai rata-rata tersebut masih mendekati kurang baik dengan nilai 2,53, variabel kemampuan kerja pada kondisi baik dengan nilai 2,65, variabel motivasi pada kondisi cukup baik dengan nilai 2,40 dan variabel fasilitas kerja pada kondisi kurang memadai dengan nilai 2,37. Analisis tabel silang menunjukkan kecenderungan adanya hubungan positif antara variabel-variabel kemampuan

kerja, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang, yang mengisyaratkan bahwa semakin tingginya kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja cenderung akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien korelasi Kendall's menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,217, hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,491, hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,273. Sedangkan hubungan secara bersama-sama antara kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan uji konkordansi kendall menunjukkan hubungan korelasi yang cukup kuat dengan koefisien konkordansi sebesar 0.839 yang diperkuat oleh uji statistik dengan hasil perhitungan X^2 (*Chi-Square*) sebesar 85,536, dengan derajat kebenaran $dk = 3$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan kriteria pengujiaannya adalah jika χ^2 hitung $>$ χ^2 tabel maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh χ^2 hitung $>$ χ^2 tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moh.Dachirin Said (2008) tentang Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang lemah produktivitas pegawai terhadap kinerja pegawai, karena dengan taraf signifikansi 95%. Hal ini disebabkan karena kurang berjalannya mekanisme evaluasi (teguran) terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, dan

penyimpangan. Terdapat pengaruh lemah kemampuan pegawai terhadap produktivitas pegawai, karena dengan taraf signifikansi 95%. Hal ini disebabkan banyaknya pegawai baru (masa kerja rendah), sehingga berpengaruh terhadap rendahnya pengalaman kerja pegawai; serta adanya penempatan pegawai yang kurang memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai, dengan taraf signifikansi 95% dan Ada pengaruh yang signifikan antara produktivitas pegawai dan kemampuan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai, karena dengan taraf signifikansi 95% ($df=2$) diketahui koefisien konkondasi Kendall adalah 0,939 dan Chi-Square hitung (63,837) > Chi-Square-Tabel (49,48) sehingga H_0 ditolak.

Penelitian yang dilakukan Ikun (2002), tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada RSUD Dr Sardjito. Dengan menggunakan alat analisa uji korelasi *product moment* untuk faktor kemampuan kerja menghasilkan korelasi (r) sebesar 0,7085 (cukup erat) dan $p=0,000$, perhitungan berada diantara 0,600 – 0,800 sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di di RSUD Dr Sardjito, sedangkan faktor prestasi kerja menghasilkan korelasi (r) sebesar 0,8297, $p=0,000$ perhitungan berada diantara 0,8297 – 1,000, artinya terdapat hubungan yang kuat antara prestasi kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Dr Sardjito, variabel lain (kepercayaan diri) menghasilkan korelasi (r) sebesar 0,2356 dan $p=0,180$, koefisien tidak menunjukkan hubungan yang kuat karena (r) hasil perhitungan rendah yaitu

antara 0,200 – 0,400 dan $p > 0,05$ sehingga dengan demikian variabel kepercayaan diri tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr Sardjito.

Abbas (2002:101) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan, terhadap kinerja dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Populasi dalam penelitiannya ini adalah seluruh dosen tetap Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dengan jumlah 125 orang yang diangkat oleh Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan random sampling sederhana (diundi) sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan skala pengukurannya adalah skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen UWIGAMA. Hal ini ditunjukkan adanya hubungan signifikan terhadap kinerja dosen UWIGAMA sebesar 71,6% sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sertakan dalam penelitian ini. Kedua, hasil analisis regresi menemukan bahwa variabel motivasi secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen UWIGAMA sebesar 40,1%. Sementara itu, variabel kemampuan menemukan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja UWIGAMA sebesar -32,2%. Hal ini berarti bahwa kemampuan dosen masih rendah terutama dalam hal penelitian dan penulisan karya ilmiah untuk mendapatkan angka kredit.

I Ketut Artana (2006), dalam penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas kedisiplinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Serayu Citandui. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi berdasarkan keadaan di lapangan serta wawancara dengan responden. Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa *Kendall's Tau Correlation* dengan menggunakan program SPSS versi 13.0. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Besarnya hubungan masing-masing variabel adalah sebagai berikut : disiplin kerja 0,681, motivasi 0,724 dan kemampuan kerja pegawai 0,758. Besaran tingkat signifikansi hubungan antara ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah 47,6%.

Kelima Penelitian sebelumnya yang dikemukakan diatas dibangun dari landasan teoritis yang berbeda – beda dalam menganalisis kinerja pegawai dalam organisasi dengan variabel bebas dan indikator yang berbeda pula. Namun pada hakekatnya sama – sama mencari faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian terdahulu. Perbedaan tersebut antara lain yaitu: (1) semua variabel bebas pada penelitian – penelitian sebelumnya tidak semuanya sama dengan penelitian ini, (2), Adanya perbedaan indikator yang diukur, khususnya indikator ketertarikan dalam pekerjaan dan ketertantangan dalam pekerjaan pada variabel motivasi kerja, belum diteliti pada kelima penelitian sebelumnya. Kedua indikator ini sangat penting untuk diteliti karena sangat berkaitan dengan minat dan

loyalitas pegawai dalam membangun motivasi kerja, dan (3), perbedaan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu.

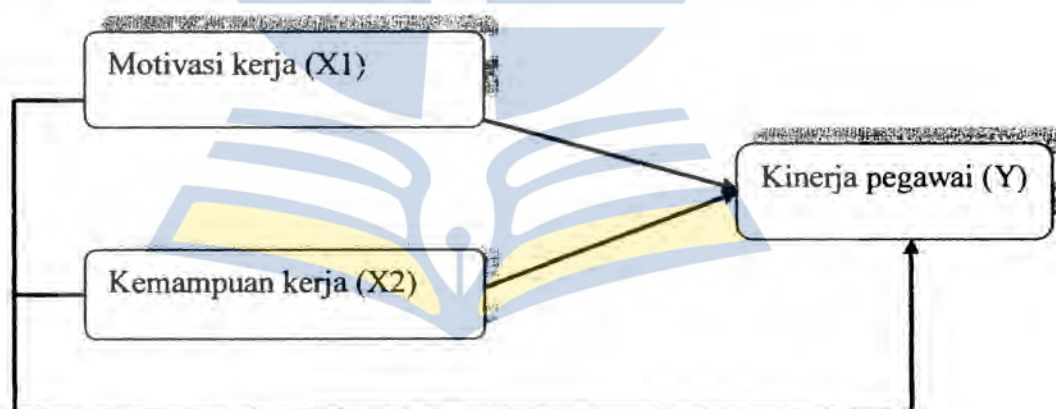
B. Kerangka Berfikir

Kinerja pegawai secara teoritis dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam penelitian ini dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dan kemampuan kerja pegawai. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan seseorang yang dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam pencapaian tujuan organisasi, atau dalam bentuk dorongan-dorongan yang ada pada diri seseorang yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Motivasi adalah subyek yang penting bagi pimpinan. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Umumnya sebuah organisasi menginginkan agar para pegawai berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Kegiatan mempengaruhi pegawai dapat disebut dengan motivasi kerja. Jadi semakin besar motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya semakin besar kinerja pegawai yang dapat dicapai.

Dalam kehidupan organisasi pemerintah setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik, dalam arti memiliki kecakapan dan keterampilan. Dengan memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik maka pencapaian misi organisasi akan terlaksana berhasil guna dan

berdaya guna. Kemampuan pegawai dapat berupa kecakapan dan keterampilan akan menentukan kinerja organisasi. Kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari sikap dan respon pegawai terhadap tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Jika pegawai merespon secara positif tugas yang diberikan pimpinan, maka pegawai tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya.

Berikut ini kerangka pemikiran berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kajian teoritis yang menjadi bahan penelitian ini. Secara konseptual Variabel Kinerja dalam penelitian ini mengadopsi pendapat John Miner (1988) dalam Sudarmanto, (2009:11-12), Motivasi kerja mengadopsi pendapat Pullin (2001) dalam (dalam Rinawati 2011:45), dan Variabel Kemampuan mengadopsi pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (1996:218)



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran/refrensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati. Sudjana (1998:36) dan Sugiyono (2013:64) menyatakan bahwa, hipotesis

adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian .
Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori- teori yang relevan, belum menggunakan fakta atau melalui uji secara empiris.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis adalah perumusan jawaban yang masih bersifat sementara terhadap semua fakta yang dijadikan dasar dalam penelitian untuk mencari jawaban sebenarnya.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu
2. Ada pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu
3. Ada pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja secara bersama - sama (simultan) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu

C. Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan dalam rangka menghindari luasnya penafsiran atas variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi Motivasi kerja dan Kemampuan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X_1), adalah suatu dorongan yang timbul baik dari dalam (faktor intrinsik) maupun dari luar (faktor ekstrinsik) yang dapat mengarahkan perilaku seorang pegawai untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator Motivasi kerja mengadopsi dari Pullin (2001) dalam (dalam Rinawati 2011:45), yaitu : gaji, insentif, bonus, ketertarikan dalam pekerjaan, dan ketertantangan dalam pekerjaan.
2. Kemampuan kerja (X_2), adalah Kecakapan yang dimiliki setiap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Indikatornya mengadopsi dari Robbins (1996:218), yaitu: tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman.
3. Kinerja pegawai (Y), adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai mengadopsi dari John Miner (1988) dalam Sudarmanto, (2009:11-12) yaitu :
 - b. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
 - c. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
 - d. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
 - e. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka untuk lebih jelasnya mengenai variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Matrik Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Instrument
1	2	3	4
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas. 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerjasama	1) Tingkat kesalahan 2) Tingkat ketelitian 3) Tingkat kecermatan 4) Capaian hasil kerja 5) Tingkat ketidakhadiran 6) Keterlambatan masuk kantor 7) Penggunaan waktu kerja efektif 8) Saling membantu dengan pegawai dalam satu bidang 9) Saling membantu dengan pegawai bidang lain	Kuesioner dengan skala likert
Motivasi Kerja (X1)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Ketertarikan dalam pekerjaan 5. Ketertantangan dalam pekerjaan	1) Ketepatan waktu pembayaran 2) Kesesuaian gaji dengan beban kerja 3) Gaji mendorong motivasi kerja 4) Kesesuaian insentif dengan beban kerja 5) Insentif mendorong motivasi kerja 6) Bonus mendorong motivasi kerja 7) Ketepatan waktu pembayaran 8) Giat bekerja bila sesuai dengan kemampuan 9) Merasa senang mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. 10) Melaksanakan pekerjaan walaupun tantangannya tinggi 11) Lebih tertantang bila diberikan pekerjaan yang semakin tinggi tingkat kesulitannya.	

1	2	3	4
Kemampuan Kerja (X ₂)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan 3. Pengalaman	1) Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan 2) Tingkat pendidikan dalam mendukung pelaksanaan tugas. 3) Tingkat Pemahaman terhadap tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan 4) Tingkat Pemahaman terhadap prosedur kerja 5) Lamanya bekerja dalam organisasi 6) Intensitas mutasi/pindah selama menjadi Pegawai Negeri Sipil 7) Lamanya melaksanakan tugas dalam jabatan/pekerjaannya saat ini.	Kuesioner dengan skala likert



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 8).

Metode kuantitatif sering juga disebut metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Menurut Sugiyono, (2013:8) Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/ fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data di lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik diskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.

Kaitannya dengan rancangan penelitian, maka pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena hipotesis yang akan diuji adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Djarwanto & Pangestu (1998:107) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan- satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Sugiyono (2013 : 80) berpendapat bahwa Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu sebanyak 31 orang.

Sementara itu, sampel menurut Sugiyono (2013 : 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel atau responden yaitu sebanyak 31 orang dengan teknik sampling jenuh. Selanjutnya Sampling jenuh menurut Sugiyono adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, (2013 : 81).

C. Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang

diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Oleh karena itu setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert.

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013:92).

Skala pengukuran dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*). Menurut Sugiyono (2013:93) Skala Likert adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang sudah dimodifikasi dengan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5. Indikator setiap variabel diukur dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju, diberi skor.....5
- b. Setuju, diberi skor.....4
- c. Ragu-ragu, diberi skor.....3
- d. Tidak Setuju, diberi skor.....2
- e. Sangat Tidak Setuju, diberi skor.....1

Kategori jawaban dapat berubah sesuai dengan kebutuhan, contoh seperti selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah dan sebagainya.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009 : 49).

Uji validitas (*validity*) dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, (Ghozali, 2009 : 49). Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ Sugiono (2013:134). Selanjutnya menurut Sugiono (2013: 183-184) Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan

rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item - Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item - Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1996). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Ghozali (2009:45) menyatakan suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Selanjutnya menurut Ghozali (2009), bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbaach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (*Cronbaach's Alpha* > 0,60). Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k - \bar{r}}{1(k-1)\bar{r}}$$

Keterangan :

\bar{r} = adalah rata-rata korelasi antar *item*

k = adalah jumlah *item*

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat ItemAnalysis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya. Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 16.0 for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation.

D. Prosedur pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah – langkah yang ditempuh untuk mendapatkan data dari sumber data. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder (Sugiyono 2013:137). Selanjutnya Sugiyono menjelaskan, Sumber data sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sedangkan pengertian data sekunder menurut Irawan (2010: 5.5) adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya, Data sekunder biasanya diambil dari dari dokumen-dokumen (laporan, karya tulis orang lain koran, majalah). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber bacaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini antara lain : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Laporan bulanan, triwulan, semesteran dan laporan tahunan yang diterbitkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu, dan dokumen lain yang terkait dengan penelitian ini.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2013:137). Sedangkan pengertian data primer adalah data yang diambil langsung tanpa perantara dari sumbernya. Sumber ini dapat berupa benda-benda, situs atau manusia Irawan (2010: 5.4). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden yaitu seluruh pegawai Negeri sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu.

Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data primer maupun data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan; wawancara (interview), kuesioner (angket) dan Pengamatan (observasi), dengan penjelasan sebagai berikut :

1. **Kuesioner.** Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden diminta untuk memilih jawaban yang tersedia yang dianggap paling sesuai dengan pertimbangannya, pertanyaan-pernyataan

menggunakan skala Likert sesuai dengan indikator pada masing-masing variabel.

2. **Pengamatan**, yaitu melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian agar dapat melihat secara langsung aktivitas Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. **Wawancara**; Melakukan wawancara langsung dengan pihak – pihak yang terkait dengan penelitian ini guna memperoleh informasi tambahan yang lebih mendalam untuk melengkapi data primer maupun data sekunder yang telah diperoleh sebelumnya.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

a. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda tersebut di atas, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari : Uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel pada nilai residualnya. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji *one-sample kolmogorov-Smimov Test*, dimana uji ini didasarkan fungsi distribusi empiris (empirical distribution Function = ECDF). Nilai

statistik uji ini dapat dihitung dengan menggunakan formalitas sebagai berikut:

$$D = \frac{\max(Y_i - Y_j)}{N} - \frac{1}{N}$$

Dimana :

$N(i)$ = jumlah nilai kurang dari Y_i

Y_i = order dari nilai terkecil sampai terbesar

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu modal regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dalam mendelegasikan multikolinearitas menggunakan metode variance Inflation Faktor (VIF) dan Tolerance (TOL) dan tolerance (TOL), multilinearitas dapat dirumuskan :

$$VIF = (b_i^2) = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

R^2 = Koefisien Determinasi

VIF merupakan variance inflation factor. Ketika R_j^2 mendekati satu atau dengan kata lain ada kolineraritas antara variabel independen maka VIF akan naik dan jika $R_j^2 = 1$ maka nilainya tidak terhitung. Jika nilai VIF semakin membesar maka diduga ada multikolinearitas antara variabel independen. Pada nilai VIF berapa dikatakan ada multikolinearitas, sebagai aturan main (rule of thumb) jika nilai VIF melebihi angka 10 maka bisa

disimpulkan ada multikolinearitas karena nilai R_j^2 melebihi dari 0,90³. Masalah multikolearitas juga bisa dideteksi dengan melihat nilai tolerance. Nilai tolerance (TOL) bisa dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$TOL = (1 - R_j^2)$$

Jika $R_j^2 = 0$ berarti tidak ada kolinearitas antara variabel independen maka nilai TOL sama dengan 1 dan sebaliknya jika $R_j^2 = 1$ ada kolinearitas variabel independen maka nilai TOL sama dengan nol. Dengan demikian nilai TOL semakin mendekati 0 maka diduga ada multikolearitas dan sebaliknya nilai TOL semakin mendekati 1 maka diduga tidak ada multikolinearitas, (Agus Widarjono ; 2010; 81- 82)

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau tersebut heteroskedastisitas.

Penyimpangan heteroskedastisitas menurut Algifari (1997; 85) artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *uji park*. Langkah yang harus dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dengan

menggunakan *uji park*, jika signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisa Regresi Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisa regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan program SPSS. Analisa regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen dan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Penyusunan persamaan regresi berganda berdasarkan data-data yang diperoleh untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antar aspek-aspek berupa motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai pegawai Negeri sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai Negeri Sipil

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kemampuan

β₀ = Konstanta

β₁, β₂ : Koefisien Regresi

ε = Error

Karena hanya terdapat satu variabel tidak bebas dengan variabel bebasnya lebih dari satu, maka untuk mengestimasi koefisien regresi digunakan metode kuadrat terkecil biasa (*method of Ordinary*

Least Squares/OLS) supaya dihasilkan estimator yang *Best Linier Unbias Estimator (BLUE)*.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini guna menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis yang akan dilakukan meliputi uji F (uji signifikansi simultan) dan uji t (uji signifikansi parameter secara parsial).

1) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau *adjusted* R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 atau *justed* R^2 adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki nilai t yang signifikan atau tidak. Oleh sebab itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *adjusted* R^2 karena nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Karena alasan tersebut dalam penelitian ini akan digunakan *adjusted* R^2 .

Koefisien determinasi menurut Agus Widarjono (2010;21) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}$$

Dimana :

k = jumlah parameter estimasi

n = jumlah observasi

Apabila koefisien determinasi (R^2) mendekati angka satu

(1) berarti terdapat hubungan yang kuat (Djarwanto dan Pangestu S, 1993:324).

2) Uji Statistik t (*t-test*)

Uji statistik t ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara individual terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.. Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, signifikansi variabel independen juga dapat diketahui melalui nilai p-value (sig). Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p-value (sig) lebih kecil dari alpha (*confidence interval*).

Hipotesis uji statistik t adalah sebagai berikut :

a) Uji Hipotesis untuk β_1

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai

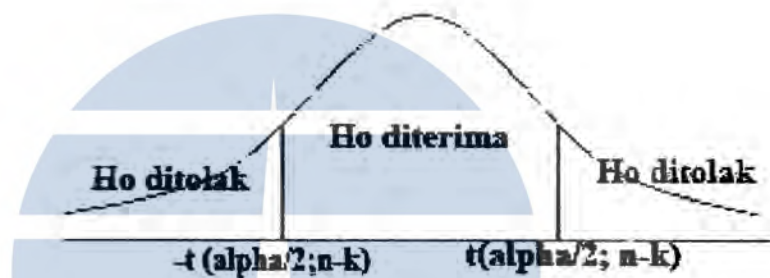
$H_1 : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai

b) Uji Hipotesis untuk β_2

$H_{02} : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan dengan kinerja pegawai

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara kemampuan dengan kinerja pegawai

Kriteria pengujian (role of test)



H_0 diterima apabila $-t(\alpha/2; n-k) \leq t_{\text{hitung}} \leq t(\alpha/2; n-k)$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t(\alpha/2; n-k)$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t(\alpha/2; n-k)$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji secara Statistik (Uji F)

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan

mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, signifikansi variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, juga dapat diketahui melalui nilai p-value (sig). Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p-value (sig) lebih kecil dari alpha (*confidence interval*) Hipotesis untuk menguji statistik F adalah sebagai berikut :

Ho3 : $\beta_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara, motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai

H3 : $\beta_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.

Langkah-langkah/ urutan menguji hipotesa dengan distribusi F

1. Merumuskan hipotesa

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan taraf nyata/ level of significance = α

Taraf nyata / derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 1\%$, 5% , 10% . Derajat bebas (df) dalam distribusi F ada dua, yaitu :

$$\text{df numerator} = \text{dfn} = \text{df}_1 = k - 1$$

$$\text{df denominator} = \text{dfd} = \text{df}_2 = n - k$$

Dimana:

df = degree of freedom/ derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

k = banyaknya koefisien regresi

3. Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak H_0 diterima apabila F hitung $\leq F$ tabel, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak apabila F hitung $> F$ tabel, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Menentukan uji statistic nilai F

Bentuk distribusi F selalu bernilai positif



5. Mengambil keputusan

Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_0 .

Nilai F tabel yang diperoleh dibanding dengan nilai F hitung apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. TEMUAN

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Pemerintah Kabupaten Dompu sebagai bagian integral dari Negara Kesatuan Republik Indonesia, telah menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor. 7 Tahun 2008 tentang pembentukan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Dompu, dan telah direvisi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 12 Tahun 2011 Tanggal 20 April 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, termasuk didalamnya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu melaksanakan salah satu kewenangan wajib dari pemerintah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri, mempunyai tugas pokok membantu Bupati Dompu dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bersifat spesifik pada urusan pemerintahan daerah dalam bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri, dengan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.
- b. Perencanaan program dan kegiatan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.
- c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dalam bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.

- d. Pengkoordinasian dan pembinaan pelaksanaan bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Mengacu pada substansi tugas pokok dan fungsi diatas maka Visi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu adalah “Terwujudnya Kesatuan dan Persatuan Bangsa Serta Rasa Aman dikalangan Masyarakat”, dengan misi sebagai berikut :

- A. Membangun kebersamaan dan silaturahmi serta solidaritas sosial sehari – hari sebagai perwujudan rasa persatuan dan kesatuan.
- B. Membangun upaya dialogis dan kebebasan berpendapat untuk memecahkan setiap masalah dalam rangka keutuhan masyarakat.
- C. Mendorong peran serta partisipasi masyarakat dalam rangka membangun dan mewujudkan dinamika politik.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden Menurut usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu diketahui gambaran responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	
		N	%
1	≤30	0	0
2	31-40	10	32.26
3	41-50	11	35.48
4	≥51	10	32.26
	Jumlah	31	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia paling banyak berjumlah 41-50 tahun sebanyak 11 orang (35,48%) dan yang berjumlah sama adalah yang berusia 31-40 tahun dan ≥51 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (32,26%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berumur diantara 41-50 tahun.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa semua pegawai negeri sipil Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri merupakan angkatan kerja produktif. Hal ini menguntungkan organisasi karena diasumsikan taraf kedewasaan berfikir pegawai cukup matang. Kedewasaan seseorang dapat dilihat dari usia seseorang yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab seseorang dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan

Tingginya persentase pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri yang berusia diatas 41-50 tahun mengisyaratkan bahwa pegawai-pegawai tersebut memiliki kematangan intelektual dan emosional sehingga konflik yang terjadi pada lingkungan kerja dapat diminimalisasi. Mereka

cenderung lebih mapan dalam berpikir dan bertindak serta lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul serta lebih mampu melakukan adaptasi dengan lingkungan organisasi.

b. Karakteristik responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu diketahui Karakteristik responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	90,32
2	Perempuan	3	9,68
	Jumlah	31	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang (90,32%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang (9,68%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dilihat bahwa pegawai laki – laki lebih banyak daripada pegawai perempuan. Kondisi ini menguntungkan bagi organisasi karena sesuai dengan karakteristik tugas organisasi. Tugas pokok organisasi secara teknis lebih banyak berada diluar kantor disamping tugas-tugas administratif didalam ruangan kantor. Diluar kantor pegawai melakukan penyuluhan, pemantauan situasi keamanan dan ketertiban masyarakat dan

memfasilitasi serta menjadi mediator apabila terjadi konflik sosial ditengah-tengah masyarakat. Dengan karakteristik tugas seperti ini dalam perspektif gender lebih sesuai apabila dilakukan oleh laki-laki. Karena kaum laki-laki pada umumnya bersifat agresif, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SLTP	3	9.68
3	SLTA	14	45.16
4	D3	3	9.68
5	S1	11	35.48
6	S2	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA dengan jumlah 14 orang (45.16%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA yang paling banyak bekerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu.

Berdasarkan data di atas tergambar bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri berpendidikan

Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan belum ada yang berpendidikan Strata dua (S2). Bahkan dari 11 (sebelas) orang yang berpendidikan strata satu, 2 (dua) orang pejabat struktural eselon III masing – masing berpendidikan Sarjana Pertanian dan Sarjana Peternakan yang kurang sesuai dengan karakteristik tugas pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri. Pendidikan memberikan petunjuk yang kuat tentang wawasan dan jangkauan analisis seseorang terhadap masalah yang dihadapi, karena itu tingkat pendidikan membedakan seseorang dalam bekerja, berperilaku dan bersikap. Oleh karena itu masih perlu peningkatan jenjang pendidikan formal dan pelatihan untuk lebih meningkatkan potensi kemampuan pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan fungsinya guna lebih meningkat kinerja individu sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi.

d. Karakteristik responden Menurut pangkat/golongan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu diketahui gambaran responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Keterangan	Jumlah	
		N	%
1	Juru/Gol I	3	3.68
2	Pengatur/Gol II	10	32,26
3	Penata/Gol III	14	45.16
4	Pembina/Gol IV	4	12.90
	Jumlah	31	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden Penata/Golongan III memiliki jumlah yang paling banyak, yakni 14 orang (45.16%), sedangkan Juru/Golongan I memiliki jumlah paling rendah, yaitu sebanyak 3 orang (3.68%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki pangkat Penata/Golongan III.

Berdasarkan data responden diatas menunjukkan bahwa dari 31 orang pegawai negeri sipil lebih dari setengahnya atau 18 orang memiliki pangkat /golongan III dan IV. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang pegawai negeri sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan guna sebagai dasar penggajian. Semakin tinggi golongan kepangkatan seorang pegawai maka psemakin tinggi pula standar gajinya dalam struktur penggajian, dan penghasilan yang diterima juga akan semakin besar. Dengan lebih banyak pegawai yang berpangkat lebih tinggi dan standar gaji yang lebih besar akan lebih besar pula motivasi dan komitmen yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pejabat Struktural	11	35.48
2	Staf	20	64.52
	Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, yang bekerja sebagai Pejabat Struktural berjumlah 11 orang (35.48%) dan responden yang bekerja sebagai staf berjumlah 20 orang (64.52%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak bekerja sebagai staf

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak pegawai negeri sipil dalam satu satuan organisasi. Dalam literatur kepegawaian, jabatan terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional. Staf termasuk dalam kategori jabatan fungsional umum. Berdasarkan hasil distribusi data bahwa jumlah staf lebih banyak dari jumlah pejabat struktural. Keberadaan staf sangat penting dalam membantu tugas – tugas pimpinan. Staf dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok yang dibebankan. Sedangkan Pejabat struktural adalah pejabat eselon II, III dan IV yang memimpin unit kerja pada masing- masing level organisasi. Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural harus memenuhi syarat jabatan sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar pejabat yang diangkat dapat melaksanakan tugas pokok sesuai persyaratan jabatan dalam rangka menunjang kinerja organisasi.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi kerja

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan secara tepat dari variabel yang diteliti. Untuk menguji validitas responden dipakai korelasi *Product Moment*.

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Dengan demikian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.824	Reliabel
X1.1	0.484		Valid
X1.2	0.571		Valid
X1.3	0.406		Valid
X1.4	0.660		Valid
X1.5	0.697		Valid
X1.6	0.759		Valid
X1.7	0.590		Valid
X1.8	0.473		Valid
X1.9	0.713		Valid
X1.10	0.449		Valid
X1.11	0.461		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0.824 > 0,60$), sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel Motivasi Kerja mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan kerja

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel Kemampuan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel Kemampuan Kerja (X2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel Kemampuan Kerja (X2) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.7 Berikut ini.

Tabel 4.7.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.817	Reliabel
X1.1	0.574		Valid
X1.2	0.705		Valid
X1.3	0.608		Valid
X1.4	0.412		Valid
X1.5	0.714		Valid
X1.6	0.680		Valid
X1.7	0.763		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.7 menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel Kemampuan Kerja mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel Kemampuan Kerja dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0.817 > 0,60$) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel Kemampuan Kerja mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja pegawai

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Dengan demikian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 Berikut ini.

Tabel 4.8.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.835	Reliabel
X1.1	0.423		Valid
X1.2	0.681		Valid
X1.3	0.787		Valid
X1.4	0.684		Valid
X1.5	0.519		Valid
X1.6	0.593		Valid
X1.7	0.745		Valid
X1.8	0.462		Valid
X1.9	0.597		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0.835 > 0,60$), sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel Kinerja Pegawai mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

a. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Pada variabel ini terdiri dari 11 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pada Badan Kesatuan bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 31 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item	1		2		3		4		5		Mean X ₁
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	2	6.5	-	-	6	19.4	10	32.3	13	41.9	4.03
X _{1.2}	1	3.2	3	9.7	7	22.6	15	48.4	5	16.1	3.64
X _{1.3}	-	-	-	-	4	12.9	11	35.5	16	51.6	4.38
X _{1.4}	2	6.5	2	6.5	7	22.6	17	54.8	3	9.7	3.54
X _{1.5}	-	-	1	3.2	3	9.7	13	41.9	14	45.2	4.29
X _{1.6}	2	6.5	2	6.5	9	29.0	9	29.0	9	29.0	3.67
X _{1.7}	4	12.9	3	9.7	14	45.2	6	19.4	4	12.9	3.09
X _{1.8}	-	-	-	-	1	3.2	12	38.7	18	58.1	4.54
X _{1.9}	-	-	1	3.2	3	9.7	14	45.2	13	41.9	4.25
X _{1.10}	-	-	1	3.2	-	-	21	67.7	9	29.0	4.22
X _{1.11}	-	-	-	-	5	16.1	14	45.2	12	38.7	4.22

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.9 di atas, jawaban responden terhadap motivasi kerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada item gaji responden dibayarkan tepat pada waktunya (X1.1) menunjukkan bahwa 2 responden (6.5%) menjawab tidak tepat waktunya, 6 responden (19.4%) menjawab kadang-kadang tepat waktunya, 10 responden (32.3%) menjawab sering tepat waktunya, dan 13 responden (41.9%) menjawab selalu tepat waktunya. Sehingga bisa disimpulkan bahwa rata-rata skor responden sebesar 4.03 yang berarti sering tepat waktunya gaji responden dibayarkan.
2. Pada item gaji yang responden terima sesuai dengan beban kerja (X1.2) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab sangat tidak sesuai, 3 responden (9.7%) menjawab tidak sesuai, 7 responden (22.6%) menjawab cukup sesuai, 15 responden (48.4%) menjawab sesuai, dan 5 responden (16.1%) menjawab sangat sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.64 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sesuai bahwa gaji yang responden terima sesuai dengan beban kerja.
3. Pada item gaji yang responden terima mendorong responden meningkatkan motivasi kerja (X1.3) menunjukkan bahwa 4 responden (12.9%) menjawab kadang-kadang mendorong motivasi kerja, 11 responden (35.5%) menjawab sering mendorong motivasi kerja, dan 16 responden (51.6%) menjawab selalu mendorong motivasi kerja. Rata-rata skor yang diperoleh 4,38 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa gaji yang responden terima mendorong responden meningkatkan motivasi kerja.
4. Pada item pemberian insentif sesuai dengan beban kerja responden (X1.4)

menunjukkan bahwa 2 responden (6.5%) menjawab sangat tidak sesuai, 2 responden (6.5%) menjawab tidak sesuai, 7 responden (22.6%) menjawab cukup sesuai, 17 responden (54.8%) menjawab sesuai, dan 3 responden (9.7%) sangat sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.54 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa pemberian insentif sesuai dengan beban kerja responden.

5. Pada item pemberian insentif mendorong responden meningkatkan motivasi kerja (X1.5) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab hampir tidak mendorong motivasi kerja, 3 responden (9.7%) menjawab kadang-kadang mendorong motivasi kerja, 13 responden (41.9%) menjawab sering mendorong motivasi kerja, dan 14 responden (45.2%) menjawab selalu mendorong motivasi kerja. Rata-rata skor yang diperoleh 4.29 yang berarti rata-rata responden menyatakan bahwa pemberian insentif kepada responden mendorong peningkatan motivasi kerja.
6. Pada item pemberian bonus mendorong responden meningkatkan motivasi kerja (X1.6) menunjukkan bahwa 2 responden (6.5%) menjawab tidak mendorong motivasi kerja, 2 responden (6.5%) menjawab hampir tidak mendorong motivasi kerja, 9 responden (29.0%) menjawab kadang-kadang mendorong motivasi kerja, 9 responden (29.0%) menjawab sering mendorong motivasi kerja, dan 9 responden (29.0%) menjawab selalu mendorong motivasi kerja. Rata-rata skor yang diperoleh 3.67 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa bonus kepada responden sering mendorong motivasi kerja.
7. Pada item pemberian bonus waktunya tepat sesuai harapan responden

(X1.7) menunjukkan bahwa 4 responden (12.9%) menjawab tidak tepat waktunya, 3 responden (9.7%) menjawab hampir tidak tepat waktunya, 14 responden (45.2%) menjawab kadang-kadang tepat waktunya, 6 responden (19.4%) menjawab sering tepat waktunya, dan 4 responden (12.9%) menjawab selalu tepat waktunya. Rata-rata skor yang diperoleh 3.09 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan kadang-kadang tepat waktunya pemberian bonus sesuai harapan responden.

8. Pada item responden menjadi giat bekerja bila mendapat tugas – tugas yang sesuai dengan kemampuan responden (X1.8) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab ragu-ragu, 12 responden (38.7%) menjawab setuju, dan 18 responden (58.1%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.54 yang berarti, bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa responden menjadi giat bekerja bila mendapat tugas – tugas yang sesuai dengan kemampuan responden.
9. Pada item apakah responden merasa senang mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan (X1.9) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab tidak senang, 3 responden (9.7%) menjawab cukup senang, 14 responden (45.2%) menjawab senang, dan 13 responden (41.9%) menjawab sangat senang. Rata-rata skor yang diperoleh 4.25 yang berarti responden menyatakan sangat senang mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan.
10. Pada item semua tugas – tugas yang diberikan selalu saya laksanakan walaupun tantangannya tinggi (X1.10) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab tidak setuju, 21 responden (67.7%) menjawab setuju, dan 9

responden (29.0%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.22 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa semua tugas – tugas yang diberikan selalu dilaksanakan walaupun tantangannya tinggi.

11. Pada item Saya akan lebih tertantang bila pekerjaan-pekerjaan yang diberikan semakin tinggi tingkat kesulitannya (X1.11) menunjukkan bahwa 5 responden (16.1%) menjawab ragu-ragu, 14 responden (45.2%) menjawab setuju, dan 12 responden (38.7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 4.22 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa Saya akan lebih tertantang bila pekerjaan-pekerjaan yang diberikan semakin tinggi tingkat kesulitannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dari 11 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pada item pemberian bonus waktunya tepat sesuai harapan responden menunjukkan hasil bahwa rata – rata responden menyatakan kadang – kadang tepat waktunya sesuai harapan responden atau 3,09 %, nilai rata-rata terendah. Hal ini terjadi karena istilah bonus jarang dikenal dalam organisasi publik. Bonus umumnya dikenal dan diberikan kepada pegawai karena mencapai kinerja tinggi melebihi target yang telah ditetapkan pada organisasi-organisasi swasta.

Sebaliknya pada item pertanyaan, responden menjadi giat bekerja bila mendapat tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan responden mendapat skor rata – rata tertinggi yaitu 4,54 %. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri akan sangat termotivasi dan giat bekerja bila tugas, tanggungjawab dan

wewenang yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing – masing pegawai.

b. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Pada variabel ini terdiri dari 7 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 31 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Item-item pada Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Item	1		2		3		4		5		Mean X ₂
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	5	16.1	5	16.1	5	16.1	13	41.9	3	9.7	3.12
X _{2.2}	2	6.5	2	6.5	5	16.1	14	45.2	8	25.8	3.77
X _{2.3}	-	-	2	6.5	9	29.0	5	16.1	15	48.4	4.06
X _{2.4}	1	3.2	2	6.5	9	29.0	16	51.6	3	9.7	3.58
X _{2.5}	12	38.7	7	22.6	8	25.8	3	9.7	1	3.2	2.16
X _{2.6}	1	3.2	2	6.5	6	19.4	5	16.1	17	54.8	4.12
X _{2.7}	14	45.2	6	19.4	1	3.2	-	-	10	32.3	2.54

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.10 di atas, jawaban responden terhadap Kemampuan kerja (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada item Apakah pekerjaan responden sesuai dengan latar belakang pendidikan (X_{2.1}) menunjukkan bahwa 5 responden (16.1%) menjawab sangat tidak sesuai, 5 responden (16.1%) menjawab tidak sesuai, 5 responden (16.1%) menjawab cukup sesuai, 13 responden (41.9%) menjawab sesuai, dan 3 responden (9.7%) sangat sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.12 yang

berarti rata-rata responden menyatakan sesuai pekerjaan responden dengan latar belakang pendidikan.

2. Pada item apakah tingkat pendidikan responden saat ini mendukung dalam pelaksanaan tugas (X2.2) menunjukkan bahwa 2 responden (6.5%) menjawab sangat tidak mendukung, 2 responden (6.5%) menjawab tidak mendukung, 5 responden (16.1%) menjawab cukup mendukung, 14 responden (45.2%) menjawab mendukung, dan 8 responden (25.8%) sangat mendukung. Rata-rata skor yang diperoleh 3,77 yang berarti rata-rata responden menyatakan mendukung tingkat pendidikan responden dalam pelaksanaan tugas saat ini.
3. Pada item apakah responden memahami tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan (X2.3) menunjukkan bahwa 2 responden (6.5%) menjawab tidak memahami, 9 responden (29.0%) menjawab cukup memahami, 5 responden (16.1%) menjawab memahami, dan 15 responden (48.4%) sangat memahami. Rata-rata skor yang diperoleh 4,06 yang berarti rata-rata responden menyatakan memahami tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.
4. Pada item Apakah responden memahami Standard Operasional Prosedur (SOP) yang berkaitan dengan tupoksi responden (X2.4) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab sangat tidak memahami, 2 responden (6.5%) menjawab tidak memahami, 9 responden (29.0%) menjawab cukup memahami, 16 responden (51.6%) menjawab memahami, dan 3 responden (9.7%) sangat memahami. Rata-rata skor yang diperoleh 3.58 yang berarti rata-rata responden menyatakan memahami Standard Operasional Prosedur (SOP) yang berkaitan dengan tupoksi responden.

5. Pada item Sudah berapa lamakah responden di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri (X2.5) menunjukkan bahwa 12 responden (38.7%) menjawab kurang dari 5 tahun, 7 responden (22.6%) menjawab 5 s/d 10 tahun, 8 responden (25.8%) menjawab 10 s/d 15 tahun, 3 responden (9.7%) menjawab 15 s/d 20 tahun, dan 1 responden (3.2%) menjawab lebih dari 20 tahun. Rata-rata skor yang diperoleh 2.16 yang berarti rata-rata responden menyatakan cukup lama bekerja di Badan Kesatuan bangsa dan Politik Dalam Negeri.
6. Pada item Sudah berapa kalikah responden dimutasi/dipindah tugaskan selama menjadi PNS (X2.6) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab 1 (satu) kali, 2 responden (6.5%) menjawab 2 (dua) kali, 6 responden (19.4%) menjawab 3 (tiga) kali, 5 responden (16.1%) menjawab 4 (empat) kali, dan 17 responden (54.8%) menjawab Lebih dari 4 (empat) kali Rata-rata skor yang diperoleh 4,12 yang berarti rata-rata responden menyatakan sering kali dimutasi/dipindah tugaskan selama menjadi PNS.
7. Pada item Sudah berapa lamakah responden melaksanakan tugas pada jabatan atau pekerjaan yang responden lakukan saat ini (X2.7) menunjukkan bahwa 14 responden (45.2%) menjawab kurang dari 2 tahun, 6 responden (19.4%) menjawab 2 s/d 3 tahun, 1 responden (3.2%) menjawab 3 s/d 4 tahun, dan 10 responden (32.3%) menjawab lebih dari 5 tahun. Rata-rata skor yang diperoleh 2.54 yang berarti rata-rata responden menyatakan cukup lama melaksanakan tugas pada jabatan / pekerjaan yang responden saat ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, dari 7 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, pada item

berapa lamakah responden bekerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri menunjukkan hasil bahwa rata – rata responden menyatakan sudah cukup lama bekerja atau 2,16 %, nilai rata-rata terendah. Dalam item ini yang perlu mendapat perhatian adalah terdapat 12 orang responden (38 %) yang bekerja kurang dari lima tahun. Berdasarkan data nominatif kepegawaian, hampir semua yang tergolong kategori ini adalah pejabat struktural yang baru dimutasi ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri. Terkait dengan hal ini didukung pula dengan jawaban responden yang sering dimutasi selama menjadi pegawai negeri sipil yaitu rata 4,12 %.

Data tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pejabat struktural masih belum lama bekerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri. Pengetahuan dan pengalaman mereka terhadap karakteristik tugas pokok dan fungsi organisasi masih kurang memadai. Kemampuan pegawai dapat dilihat dari aspek tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman (Robbins, 1996;218).

c. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Pada variabel ini terdiri dari 9 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 31 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Deskripsi Item-item pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jawaban Responden											
Item	1		2		3		4		5		Mean Y
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
Y ₁	1	3.2	2	6.5	15	48.4	7	22.6	6	19.4	3.48
Y ₂	5	16.1	1	3.2	6	19.4	7	22.6	12	38.7	3.64
Y ₃	1	3.2	2	6.5	6	19.4	4	12.9	18	58.1	4.16
Y ₄	1	3.2	2	6.5	9	29.0	12	38.7	7	22.6	3.70
Y ₅	-	-	2	6.5	4	12.9	7	22.6	18	58.1	4.32
Y ₆	-	-	4	12.9	10	32.3	9	29.0	8	25.8	3.67
Y ₇	1	3.2	2	6.5	9	29.0	4	12.9	15	48.4	3.96
Y ₈	-	-	-	-	10	32.3	6	19.4	15	48.4	4.16
Y ₉	-	-	2	6.5	7	22.6	6	19.4	16	51.6	4.16
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (Y) = 3,92											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.11 di atas, jawaban responden terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada item hasil kerja responden memenuhi standar kerja yang ditentukan dan tidak terdapat kesalahan (Y1) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab tidak pernah, 2 responden (6.5%) menjawab hampir tidak pernah, 15 responden (48.4%) menjawab kadang-kadang, 7 responden (22.6%) menjawab sering, dan 6 responden (19.4%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 3.48 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan Kadang-kadang hasil kerja responden memenuhi standar kerja yang ditentukan dan tidak terdapat kesalahan.
2. Pada item responden melaksanakan tugas-tugas dengan teliti dan hati – hati sehingga tidak terjadi kerusakan hasil kerja (Y2) menunjukkan bahwa 5

responden (16.1%) menjawab tidak pernah, 1 responden (3.2%) menjawab hampir tidak pernah, 6 responden (19.4%) menjawab kadang-kadang, 7 responden (22.6%) menjawab sering, dan 12 responden (38.7%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 3.64 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sering bahwa responden melaksanakan tugas-tugas dengan teliti dan hati – hati sehingga tidak terjadi kerusakan hasil kerja.

3. Pada item responden cermat dalam melaksanakan pekerjaan (Y3) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab tidak pernah, 2 responden (6.5%) menjawab hampir tidak pernah, 6 responden (19.4%) menjawab kadang-kadang, 4 responden (12.9%) menjawab sering, dan 18 responden (58.1%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 4.16 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sering bahwa responden responden cermat dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Pada item responden dapat mencapai hasil pekerjaan sesuai rencana target yang telah ditetapkan (Y4) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab tidak pernah, 2 responden (6.5%) menjawab hampir tidak pernah, 9 responden (29.0%) menjawab kadang-kadang, 12 responden (38.7%) menjawab sering, dan 7 responden (22.6%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 3.70 yang berarti rata-rata responden menyatakan sering bahwa responden dapat mencapai hasil pekerjaan sesuai rencana target yang telah ditetapkan.
5. Pada item responden masuk kantor setiap hari jam kerja (Y5) menunjukkan bahwa 2 responden (6.5%) menjawab hampir tidak pernah, 4 responden (12.9%) menjawab kadang-kadang, 7 responden (22.6%) menjawab sering,

dan 18 responden (58.1%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 4.32 yang berarti rata-rata responden menyatakan selalu masuk kantor setiap hari jam kerja.

6. Pada item responden masuk kantor sesuai jam masuk (tidak terlambat) setiap hari kerja (Y6) menunjukkan bahwa 4 responden (12.9%) menjawab hampir tidak pernah, 10 responden (32.3%) menjawab kadang-kadang, 9 responden (29.0%) menjawab sering, dan 8 responden (25.8%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 3.67 yang berarti rata-rata responden menyatakan sering masuk kantor sesuai jam masuk (tidak terlambat) setiap hari kerja.
7. Pada item responden dapat mengerjakan pekerjaan pada waktu kerja efektif (Y7) menunjukkan bahwa 1 responden (3.2%) menjawab tidak pernah, 2 responden (6.5%) menjawab hampir tidak pernah, 9 responden (29.0%) menjawab kadang-kadang, 4 responden (12.9%) menjawab sering, dan 15 responden (48.4%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 3.96 yang berarti rata-rata responden menyatakan sering mengerjakan pekerjaan pada waktu kerja efektif.
8. Pada item responden dalam melaksanakan tugas saling membantu dengan pegawai lain dalam satu bidang (termasuk sekretariat) (Y8) menunjukkan bahwa 10 responden (32.3%) menjawab kadang-kadang, 6 responden (19.4%) menjawab sering, dan 15 responden (48.4%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 4.16 yang berarti rata-rata responden menyatakan sering dalam melaksanakan tugas saling membantu dengan pegawai lain dalam satu bidang (termasuk sekretariat).
9. Pada item responden dalam melaksanakan tugas saling membantu dengan

pegawai dari bidang lain (termasuk sekretariat) (Y9) menunjukkan bahwa 2 responden (6.5%) menjawab hampir tidak pernah, 7 responden (22.6%) menjawab kadang-kadang, 6 responden (19.4%) menjawab sering, dan 16 responden (51.6%) menjawab selalu. Rata-rata skor yang diperoleh 4.16 yang berarti rata-rata responden menyatakan sering dalam melaksanakan tugas saling membantu dengan pegawai dari bidang lain (termasuk sekretariat).

5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, terdiri dari : Uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat penjelasan sebagai berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik adalah jika model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Sementara itu untuk pengujian normalitas dapat dilihat dari nilai *kolmogorov-smirnov*. Adapun hasil penelitian ini apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.	.51718909
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.083
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.623
Asymp. Sig. (2-tailed)		.833

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,833. karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13
Pengujian Multikolinieritas

No	Keterangan	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0.872	1.146
2	Kemampuan Kerja (X2)	0.872	1.146

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Data dikatakan terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.13 di atas memperlihatkan nilai *VIF* sebesar 1,146 dan nilai *tolerance* sebesar 0,872. Oleh karena nilai *VIF* lebih kecil dari 10 serta nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak konstan. Asumsi varian dikatakan konstan apabila distribusi residual tidak dipengaruhi oleh besarnya variabel independen. Penelitian ini menggunakan uji *park* untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Kriteria untuk uji *park*, jika signifikansi korelasi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0.05$), maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian hasil Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14

Tabel 4.14
Pengujian Heterokedastisitas

No	Keterangan	Probabilitas / Signifikansi	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	.205	Tidak ada heterokedastisitas
2	Kemampuan Kerja (X2)	.052	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup 3 hal, yaitu: Uji koefisien determinasi (R^2), Uji parsial (Uji t), dan Uji simultan (Uji F). Penjelasan ketiga uji tersebut adalah sebagai berikut:

a. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
1	0.352

Sumber: Data primer diolah (2013)

Dari Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.352 atau 35,2%. Artinya bahwa 35,2% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sementara itu sisanya 64,8% variasi variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

b. Uji parsial (Uji t)

Hasil uji secara parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Model			keterangan
	Beta	T	Sig.	
Constant	1.046	1.326	0.196	
Motivasi Kerja (X1)	0.306	1.944	0.062	Tidak diterima
Kemampuan kerja (X2)	0.451	2.863	0.008	Diterima

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Sementara itu, hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.16 di atas yang secara terperinci akan diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1), yaitu: motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.062. Angka tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($p > 0,05$). Selain itu juga dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.306 dan t hitung sebesar 1.944. Dari hasil temuan tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), tidak dapat diterima. Artinya bahwa dorongan atau motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.
2. Hipotesis Kedua (H_2), yaitu: kemampuan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.008. Angka tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($p < 0,05$). Selain itu juga dibuktikan dengan besarnya regresi (β_2) yaitu 0.451 dan t hitung sebesar 2.863. Dari hasil temuan tersebut menjelaskan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diterima. Artinya bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan kata lain, semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka akan dapat berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

c. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17.
Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
konstanta	9.141	0.001

Sumber : data primer (diolah :2013)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 9.141 dengan angka probabilitas (signifikansi) sebesar 0,001 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Motivasi Kerja (X1) dan kemampuan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.17 di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.046 + 0.306X_1 + 0.451X_2$$

Sehubungan dengan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.046 menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan sebesar 1.046 meskipun nilai variabel-variabel *independent* tidak mengalami penambahan ataupun pengurangan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.306 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja (X1) akan

menyebabkan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0.306 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.

3. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X2) sebesar 0.451 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kemampuan kerja (X2) akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0.451 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.

B. ANALISIS

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pengaruh motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara umum menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap tingkat kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi (probabilitas) lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari masing – masing variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja), terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini. Temuan dalam penelitian ini juga mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Abbas (2002).

Sementara itu, hasil uji parsial (individu) dari masing-masing variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa dari kedua variabel yang dimasukkan dalam model hanya variabel kemampuan kerja (X2) saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,008. Sementara itu variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,062, oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari

probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penjelasan untuk masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini belum berhasil memberikan bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikans yang lebih besar dari probabilitas 0,05 ($\alpha > 0,05$). Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan sebelumnya yakni motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Hal tersebut bisa saja terjadi karena sebagian besar reponden menjawab netral atau cukup dalam mengisi kuesioner sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Reksohadiprojo dan Handoko :2001). Motivasi dapat menimbulkan dorongan dan semangat sehingga para pegawai dapat secara sadar melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan tanpa adanya paksaan atau perintah dari atasannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat item-item dari motivasi yang belum mampu dimaksimalkan sehingga hal tersebut belum dapat digunakan untuk mengoptimalkan kinerja para pegawai negeri sipil dilingkungan badan kesatuan bangsa dan politik dalam Negeri Kabupaten Dompu.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titien Indarwati Subroto (2008) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel-variabel kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai, penelitian Ketut Artana (2006) juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini terdapat kontradiksi dengan penelitian sebelumnya.

Selanjutnya, hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang bertolak belakang dengan temuan penelitian sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan responden dan obyek yang dilakukan pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu, sehingga tugas dan kewajiban yang dilakukan responden tidak akan berdampak terhadap kenaikan gaji, tunjangan maupun insentif yang diterima. Karena pada dasarnya gaji yang diterima oleh PNS berdasarkan pada tingkat golongan. Kondisi yang demikian tersebut, membuat responden kurang termotivasi, karena baik tidaknya suatu pekerjaan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didapat bukti empiris jawaban responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel motivasi kerja bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu adalah bahwa mereka akan giat bekerja dan termotivasi bila mendapat tugas – tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini memberikan informasi kepada pengambil

kebijakan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri maupun Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu agar dalam penempatan pegawai negeri sipil mempertimbangkan kemampuan setiap pegawai negeri sipil.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini berhasil memberikan bukti empiris pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari probabilitas 0,05 yakni 0,008 serta beta sebesar 0,451. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis yang diajukan sebelumnya, yaitu: kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,34 artinya responden sebagian besar menjawab sesuai tentang kemampuan kerja yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titien Indarwati Subroto (2008) menemukan adanya hubungan positif antara variabel-variabel kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Senada dengan temuan tersebut, maka Moh.Dachirin Said (2008), dalam penelitiannya menemukan pengaruh yang signifikan antara produktivitas pegawai dan kemampuan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai. Senada dengan temuan di atas, Ikun (2002) menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Temuan yang sama juga dilakukan oleh I Ketut Artana (2006) menunjukkan

bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Hasil temuan dari beberapa peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu. Tercapainya tujuan suatu organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Upaya tersebut harus didukung oleh kemampuan yang memadai (ilmu, pengalaman, skill, dan keahlian). Oleh karena itu, penting artinya untuk diperhatikan bahwa dalam upaya menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan harus didukung selain dengan motivasi juga mutlak diperlukan kemampuan yang mumpuni. Hasibuan (2000) menyatakan prestasi kerja adalah suatu *output* berupa hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban sesuai dengan ilmu, *skill*, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dipahami, untuk mencapai target kerja yang diharapkan, perlu ditunjang oleh kemampuan dari pegawai mengemban tugas, dimana kemampuan yang dimaksud adalah berupa pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah Variabel kemampuan kerja (X2) dengan dibuktikan nilai beta (β) 0.451 (45.1%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa

kemampuan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Selanjutnya dengan menganalisis lebih dalam dari jawaban responden terhadap item – item pertanyaan pada variabel kemampuan, diperoleh data bahwa dari 31 orang responden, masih terdapat 15 orang (48,6 %) pegawai negeri sipil yang berlatar belakang pendidikan belum sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Bahkan dari jumlah tersebut, terdapat 2 orang pejabat struktural eselon III yang masing-masing satu orang berlatar belakang pendidikan Sarjana Pertanian dan satu orang Sarjana Peternakan. Memperhatikan tugas pokok dan fungsi serta karakteristik tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri yang lebih berorientasi pada pembinaan dan penyuluhan kepada masyarakat dalam Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri maka perlu penataan kembali penempatan pegawai negeri sipil sesuai latar belakang pendidikan yang dibutuhkan oleh organisasi. Pegawai negeri sipil yang mempunyai kemampuan intelektual yang memadai sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat terutama dalam menjalankan peran sebagai mediator penyelesaian konflik ditengah-tengah masyarakat.

Berdasarkan pemaparan di atas, temuan dalam penelitian ini dapat memberikan implikasi penelitian, baik implikasi teoritis maupun implikasi secara praktis. Implikasi secara teoritis dalam penelitian ini dapat digunakan dalam menambah wawasan keilmuan / pengetahuan dalam Ilmu Administrasi Negara khususnya Bidang Sumberdaya Manusia terutama dalam memahami aplikasi teori mengenai peningkatan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Selanjutnya, temuan dalam penelitian ini juga menekankan pada analisis kinerja Pegawai Negeri Sipil baik ditinjau dari faktor motivasi kerja maupun kemampuan kerja, sehingga hasil temuan ini dapat memberikan pengembangan tentang khasanah keilmuan.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pemerintah Kabupaten Dompu terutama dalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya dilingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, evaluasi serta informasi yang berguna bagi para pembuat kebijakan khususnya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam Negeri Kabupaten Dompu maupun pelayanan publik pada umumnya, guna meningkatkan kinerja para pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Dompu untuk masa-masa yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja. Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di Kabupaten Dompu dengan sampel diambil dari populasi yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Selengkapnya kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

Pertama, secara simultan hasil penelitian ini berhasil memperoleh bukti empiris adanya pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Artinya bahwa dorongan yang kuat dalam diri pegawai yang disertai dengan kemampuan kerja yang tinggi, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kedua, penelitian ini membuktikan pengaruh secara parsial (individu) kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, namun sebaliknya hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.. Artinya bahwa kemampuan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya motivasi kerja yang tinggi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut disebabkan responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam

Negeri Kabupaten Dompu, sehingga motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan yang lain menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai beta (β) sebesar 0.451 (45.1%). Artinya bahwa kemampuan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu berdampak terhadap peningkatan kinerja.

B. Saran

Berdasarkan pemaparan kesimpulan di atas, maka berikut ini akan diuraikan beberapa saran yang dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu, dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif yang sesuai dengan beban kerja pegawai. Temuan hasil penelitian, masih terdapat 11 pegawai (35,6 %) mengakui bahwa insentif yang mereka terima masih tidak sesuai dengan beban tugas yang mereka kerjakan.
2. Disarankan kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu untuk mengusulkan kepada Bupati Dompu agar dalam menempatkan pegawai mempertimbangkan latar belakang pendidikannya sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan beban tugasnya. Demikian juga halnya dalam memutasi / merotasi pegawai yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu agar mempertimbangkan

lamanya mereka telah bertugas. Fakta empiris, hampir setengah atau 45,2 % responden mengakui bahwa mereka masih kurang dari 2 (dua) tahun melaksanakan tugas pada jabatan atau pekerjaannya saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Algifari, (1997) : *Analisis regresi, teori, kasus dan solusi*, Edisi pertama, Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada
- As'ad, Moh, (2003) : *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jakarta,Liberty.
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Pengantar psikologi intelegensi*, Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Djarwanto, PS dan Subagyo (1993). *Statistik Induktif*, Edisi ke- Empat , Yogyakarta, BPFE.
- Djarwanto & Pangestu, (1998): *Statistik Induktif*, Yogyakarta, BPFE.
- Draha, Taliziduhu, (1998) : *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen kinerja falsafah, teori dan penerapannya*,Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dio Martin, Antony, (2004). *Emotional Quality Management*, Jakarta : Penerbit Arga.
- Gibson, James L. John M.I, James H. Donely, (1999) : *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta, Inter Aksara.
- Gie, Liang The, (1999) : *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta, Liberty.
- Ghozali, Imam, dan N. John Castellan, Jr (2002). *Astatistik non-parametrik, teori dan aplikasi dengan program SPSS*, Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2004). *Emotional Intelegence*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam, (2009) : *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang: : Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu H. (1997). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Aksara.

- Heidjrachman dan Suad Husnan. (1997). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE.
- Iswanto, Yun (2005) : *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : Universitas terbuka
- Jogiyanto, (2004) : *Ametodologi penelitian bisnis ; Salah kaprah dan pengalaman – pengalaman*, Yogyakarta : BPFE
- Kootz, Harold, O' Donnel, Cyril dan Heinz, Wehrich, (1998) : *Manajemen*, Singapura : Mc Grow Hill Book Company.
- Keban, Yeremias T. (2004). *Enam dimensi strategis administrasi publik, Konsep, Teori dan isu*, Yogyakarta :Gava Media.
- Mahmudi. (2004). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YPKN
- Muchlas, Makmuri. (2005). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Gadjadarmas University Press.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- ,(2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nitisemite, Alex S, (1995). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber DayaManusia)*, Jakarta : Ghalatia Indonesia.
- Nasution, Muslimin, (1997). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Diklat*, Jakarta :: Lembaga Administrasi Negara
- Prasetyo, Irawan (2009). *Metodologi Penelitian Administrasi*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Prawirosentono, Suryadi (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia – Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Rivianto, J (1985). *Produktivitas dan manusia Indonesia*, Jakarta : Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas
- Reksohadiprajo & Handoko, T.H, (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, P. Stephen, (1996). *Perilaku Organisasi* : Edisis Bahasa Indonesia Jilid I & II, Jakarta: PT Prinhalindo.

- Riniwati, Harsuko, (2011). *Mendongkrak motivasi dan kinerja – pendekatan pemberdayaan*, Malang : Universitas Brawijaya Press (UB Press)
- Siagian, Sondang P, (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- ,(1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma, (2003) : *Research methods for business A skill building approach*, second edition : Jhon Willey & Sons, Inc, New York.
- Sedarmanto, (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Mansyuri, (2010). *Metode Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, Malang : UIN- Maliki Press.
- Sedarmayati, (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia – Reforasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang, (2012). *Teori, Kuesioner, dan analisis data - Sumberdaya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta : CAPS.
- Surjadi, (2012). *Pengembangan kinerja pelayanan publik*, Bandung : PT Refika Aditama.,
- Simamora, Henry, (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan, (1996). *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta,
- ,(2012). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta,
- ,(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta,
- Thamin, Feisal (2004). *Mreformasi birokrasi – Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, Jakarta: Belantika.

- Thoha, Miftah, (1994). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Timpe, A. Dale , (2000). *Kinerja; Seri Ilmu dan Seri Manajemen Bisnis*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Wahjosumidjo, (1985). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Werther Jr, W. B. & Davis, K, dalam Burhanuddin A.T, (1985). *Human in Resources and Personal Management*, Mc Graw-Hill, United States of America.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, (2001). *Perilaku Organisasi dan Psikologi dan Psikologi Personalia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Widarjono, Agus, (2010). *Analisi statistik multivariat terapan*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Jurnal/ Artikel/Dokumen

- Idrus, Muhammad , (1997) : *Sosok Aparatur Pemerintah Daerah Otonomi memasuki abad XXI*, Makalah yang tidak dipublikasikan
- Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999, (1999) : *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta.
- Naibaho, Ramli E I, (2009). Otonomi Daerah butuh profesionalitas dan disiplin aparatur dalam *Majalah Layanan Publik Edisi XXIX*, Biro Human Kementerian Aparatur Negara.
- Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 12 Tahun 2011 *tentang Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah*
- Undang-undang Nomor 43 Tahun, (1999) : *Pokok-pokok Kepegawaian*, Jakarta, Biro Kepegawaian DKI Jakarta.

Tesis/Disertasi

- Abbas, Badaranie. (2002). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, *Tesis Universitas Brawijaya Malang*
- Artana, I Ketut (2006) : *Analisis Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumberdaya Air Serayu Citanduy, dilihat dari sisi tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai*
- Ikun MS (2002) : *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai*

Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada RSUD Dr. Sardjito

Said, Moch Dachirin, (2008). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang.

Subroto, Titien Indarwati, (2008). Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang.

Lampiran 1. Tabulasi Data

1.1. Motivasi Kerja (X1)

NO	Motivasi Kerja (X1)											Total	Mean
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1	X1
1	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	43	3.909
2	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	43	3.909
3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	48	4.364
4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	48	4.364
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	4.091
6	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	48	4.364
7	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	45	4.091
8	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	40	3.636
9	1	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40	3.636
10	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	48	4.364
11	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	51	4.636
12	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	46	4.182
13	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	50	4.545
14	1	5	5	4	4	2	2	5	4	5	3	40	3.636
15	3	2	5	2	2	2	5	4	2	5	3	35	3.182
16	3	2	3	1	5	5	1	5	5	5	3	38	3.455
17	5	3	5	3	4	3	3	5	4	5	4	44	4
18	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	45	4.091
19	3	4	5	4	3	1	1	4	4	4	3	36	3.273
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	4.818
21	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	47	4.273
22	4	1	3	1	3	1	1	4	3	2	4	27	2.455
23	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	48	4.364
24	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	44	4
25	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	47	4.273
26	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4	4	45	4.091
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52	4.727
28	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	39	3.545
29	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	40	3.636
30	3	3	4	2	4	4	1	5	4	4	5	39	3.545
31	5	2	5	3	5	5	3	5	5	5	5	48	4.364

Total X1	125	113	136	110	133	114	96	141	132	131	131	1362	123.8
Mean X1	4.03	3.65	4.39	3.55	4.29	3.68	3.1	4.55	4.26	4.23	4.23	43.9	3.994

1.2. Variabel Kemampuan Kerja (X1)

NO	Kemampuan Kerja (X2)							Total	Mean
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2	X2
1	4	4	3	4	1	5	1	22	3.143
2	4	3	5	3	5	4	5	29	4.143
3	3	4	5	5	3	4	5	29	4.143
4	5	5	5	4	4	5	5	33	4.714
5	4	4	3	4	3	4	2	24	3.429
6	4	4	5	4	1	5	2	25	3.571
7	3	3	3	4	1	5	1	20	2.857
8	4	4	4	4	3	5	5	29	4.143
9	1	3	5	4	2	5	5	25	3.571
10	4	4	2	3	1	5	1	20	2.857
11	4	4	5	3	3	4	1	24	3.429
12	3	3	5	3	2	5	1	22	3.143
13	4	4	5	4	1	5	1	24	3.429
14	1	5	3	4	4	3	2	22	3.143
15	2	4	5	3	2	2	2	20	2.857
16	1	5	5	4	2	5	5	27	3.857
17	4	5	3	3	3	3	2	23	3.286
18	5	5	3	3	2	5	1	24	3.429
19	4	4	5	4	2	5	5	29	4.143
20	2	5	5	4	3	5	3	27	3.857
21	4	4	4	4	1	5	1	23	3.286
22	1	1	4	2	1	1	1	11	1.571
23	5	5	5	4	4	5	5	33	4.714
24	4	5	5	4	3	5	5	31	4.429
25	2	2	3	5	1	3	1	17	2.429
26	2	2	3	5	1	3	1	17	2.429
27	4	4	5	4	3	5	2	27	3.857
28	3	3	2	3	1	2	1	15	2.143
29	1	1	4	3	1	3	1	14	2
30	3	4	4	2	2	3	5	23	3.286

31	2	4	3	1	1	4	1	16	2.286
Total X2	97	117	126	111	67	128	79	725	103.6
Mean X2	3.13	3.77	4.06	3.58	2.16	4.13	2.55	23.4	3.341

1.3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Kinerja Pegawai (Y)									Total	Mean
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
1	4	5	5	5	5	5	4	3	5	41	4.556
2	3	4	3	3	4	3	3	5	4	32	3.556
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39	4.333
4	5	1	5	3	5	5	5	3	5	37	4.111
5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	3.444
6	5	5	5	4	5	3	5	5	5	42	4.667
7	4	4	5	4	4	4	3	5	5	38	4.222
8	3	4	5	3	4	4	4	4	5	36	4
9	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41	4.556
10	2	1	5	2	2	2	2	5	5	26	2.889
11	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39	4.333
12	3	4	5	3	3	5	5	5	5	38	4.222
13	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41	4.556
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3.111
15	3	1	2	3	4	3	5	3	2	26	2.889
16	3	5	5	5	5	4	5	3	5	40	4.444
17	3	3	3	2	5	2	3	3	3	27	3
18	3	5	5	4	4	2	3	5	5	36	4
19	5	3	5	5	5	3	5	5	4	40	4.444
20	4	5	5	5	5	5	5	3	4	41	4.556
21	4	4	5	4	5	4	4	5	3	38	4.222
22	5	1	1	1	5	4	1	3	5	26	2.889
23	5	1	5	3	5	5	5	4	5	38	4.222
24	3	5	5	5	3	3	5	5	5	39	4.333
25	3	3	3	4	5	3	3	4	3	31	3.444
26	3	3	3	4	5	3	3	4	3	31	3.444
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
28	2	2	2	3	2	2	2	3	2	20	2.222
29	3	4	3	3	5	5	4	4	3	34	3.778

30	3	5	5	3	4	3	5	5	3	36	4
31	3	5	4	4	5	3	3	5	5	37	4.111
Total Y	108	113	129	115	134	114	123	129	129	1094	121.6
Mean Y	3.5	3.6	4.2	3.7	4.3	3.7	4	4.16	4.16	35.29	3.921

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

2.1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Mean.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.020	-.058	.165	.296	.395*	.333	.077	.262	-.108	.326	.484**
	Sig. (2-tailed)		.916	.756	.376	.106	.028	.068	.682	.155	.562	.074	.006
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	-.020	1	.391*	.682**	.268	.245	.205	.240	.387*	.081	.070	.571**
	Sig. (2-tailed)	.916		.030	.000	.145	.183	.268	.193	.032	.663	.708	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	-.058	.391*	1	.301	.090	.075	.354	.116	.175	.324	-.046	.406*
	Sig. (2-tailed)	.756	.030		.100	.629	.689	.051	.533	.347	.075	.805	.023
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.165	.682**	.301	1	.260	.215	.442*	.040	.330	.226	.335	.660**
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.100		.158	.245	.013	.831	.070	.221	.066	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.296	.268	.090	.260	1	.654**	.078	.530**	.863**	.274	.295	.697**
	Sig. (2-tailed)	.106	.145	.629	.158		.000	.677	.002	.000	.136	.107	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	.395*	.245	.075	.215	.654**	1	.367*	.427*	.576**	.383*	.369*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.028	.183	.689	.245	.000		.042	.017	.001	.034	.041	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.7	Pearson Correlation	.333	.205	.354	.442*	.078	.367*	1	-.033	.008	.340	.252	.590**
	Sig. (2-tailed)	.068	.268	.051	.013	.677	.042		.862	.964	.062	.171	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.8	Pearson Correlation	.077	.240	.116	.040	.530**	.427*	-.033	1	.654**	.396*	.013	.473**
	Sig. (2-tailed)	.682	.193	.533	.831	.002	.017	.862		.000	.028	.944	.007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.9	Pearson Correlation	.262	.387*	.175	.330	.863**	.576**	.008	.654**	1	.293	.252	.713**
	Sig. (2-tailed)	.155	.032	.347	.070	.000	.001	.964	.000		.110	.171	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.10	Pearson Correlation	-.108	.081	.324	.226	.274	.383*	.340	.396*	.293	1	-.044	.449*
	Sig. (2-tailed)	.562	.663	.075	.221	.136	.034	.062	.028	.110		.815	.011
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X1.11	Pearson Correlation	.326	.070	-.046	.335	.295	.369*	.252	.013	.252	-.044	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.074	.708	.805	.066	.107	.041	.171	.944	.171	.815		.009
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Mean. X1	Pearson Correlation	.484**	.571**	.406*	.660**	.697**	.759**	.590**	.473**	.713**	.449*	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.023	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.011	.009	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability

Motivasi Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	12

Correlations

2.2. Variabel Kemampuan Kerja (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Mean.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.486**	.069	.108	.299	.509**	.128	.574**
	Sig. (2-tailed)		.006	.712	.564	.102	.003	.493	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.486**	1	.187	.103	.493**	.518**	.382*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.006		.314	.580	.005	.003	.034	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.069	.187	1	.177	.410*	.331	.560**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.712	.314		.342	.022	.069	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.108	.103	.177	1	.133	.350	.213	.412*
	Sig. (2-tailed)	.564	.580	.342		.475	.053	.249	.021
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.299	.493**	.410*	.133	1	.160	.617**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.102	.005	.022	.475		.391	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	.509**	.518**	.331	.350	.160	1	.290	.680**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.069	.053	.391		.114	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	.128	.382*	.560**	.213	.617**	.290	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.493	.034	.001	.249	.000	.114		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Mean.X2	Pearson Correlation	.574**	.705**	.608**	.412*	.714**	.680**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.021	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability
Variabel Kemampuan Kerja (X2)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

Correlations

2.3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Mean.Y
Y1	Pearson Correlation	1	-.085	.161	.045	.502**	.358*	.272	-.016	.286	.423*
	Sig. (2-tailed)		.650	.386	.810	.004	.048	.139	.933	.118	.018
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	-.085	1	.472**	.658**	.232	.169	.406*	.429*	.247	.681**
	Sig. (2-tailed)	.650		.007	.000	.209	.363	.023	.016	.181	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.161	.472**	1	.528**	.103	.330	.595**	.487**	.608**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.386	.007		.002	.580	.070	.000	.005	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.045	.658**	.528**	1	.242	.265	.530**	.201	.180	.684**
	Sig. (2-tailed)	.810	.000	.002		.190	.150	.002	.278	.333	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	.502**	.232	.103	.242	1	.426*	.342	-.024	.154	.519**
	Sig. (2-tailed)	.004	.209	.580	.190		.017	.060	.898	.407	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	.358*	.169	.330	.265	.426*	1	.498**	-.087	.381*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.048	.363	.070	.150	.017		.004	.640	.034	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	.272	.406*	.595**	.530**	.342	.498**	1	.227	.175	.745**
	Sig. (2-tailed)	.139	.023	.000	.002	.060	.004		.218	.346	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	-.016	.429*	.487**	.201	-.024	-.087	.227	1	.340	.462**
	Sig. (2-tailed)	.933	.016	.005	.278	.898	.640	.218		.061	.009
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Pearson Correlation	.286	.247	.608**	.180	.154	.381*	.175	.340	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.118	.181	.000	.333	.407	.034	.346	.061		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Mean.Y	Pearson Correlation	.423*	.681**	.787**	.684**	.519**	.593**	.745**	.462**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.009	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability
Variabel Kinerja Pegawai (Y)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Lampiran 3. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif Analitis

Frequencies

3.1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	6	19.4	19.4	25.8
	4.00	10	32.3	32.3	58.1
	5.00	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	3	9.7	9.7	12.9
	3.00	7	22.6	22.6	35.5
	4.00	15	48.4	48.4	83.9
	5.00	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.9	12.9	12.9
	4.00	11	35.5	35.5	48.4
	5.00	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.5	6.5	6.5
	2.00	2	6.5	6.5	12.9
	3.00	7	22.6	22.6	35.5
	4.00	17	54.8	54.8	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.2	3.2	3.2
	3.00	3	9.7	9.7	12.9
	4.00	13	41.9	41.9	54.8
	5.00	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.5	6.5	6.5
	2.00	2	6.5	6.5	12.9
	3.00	9	29.0	29.0	41.9
	4.00	9	29.0	29.0	71.0
	5.00	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	12.9	12.9	12.9
	2.00	3	9.7	9.7	22.6
	3.00	14	45.2	45.2	67.7
	4.00	6	19.4	19.4	87.1
	5.00	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.2	3.2	3.2
	4.00	12	38.7	38.7	41.9
	5.00	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.2	3.2	3.2
	3.00	3	9.7	9.7	12.9
	4.00	14	45.2	45.2	58.1
	5.00	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.2	3.2	3.2
	4.00	21	67.7	67.7	71.0
	5.00	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	16.1	16.1	16.1
	4.00	14	45.2	45.2	61.3
	5.00	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Mean.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.45	1	3.2	3.2	3.2
	3.18	1	3.2	3.2	6.5
	3.27	1	3.2	3.2	9.7
	3.45	1	3.2	3.2	12.9
	3.55	2	6.5	6.5	19.4
	3.64	4	12.9	12.9	32.3
	3.91	2	6.5	6.5	38.7
	4.00	2	6.5	6.5	45.2
	4.09	4	12.9	12.9	58.1
	4.18	1	3.2	3.2	61.3
	4.27	2	6.5	6.5	67.7
	4.36	6	19.4	19.4	87.1
	4.55	1	3.2	3.2	90.3
	4.64	1	3.2	3.2	93.5
	4.73	1	3.2	3.2	96.8
	4.82	1	3.2	3.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	31	1.00	5.00	4.0323	1.11007
X1.2	31	1.00	5.00	3.6452	.98483
X1.3	31	3.00	5.00	4.3871	.71542
X1.4	31	1.00	5.00	3.5484	.99461
X1.5	31	2.00	5.00	4.2903	.78288
X1.6	31	1.00	5.00	3.6774	1.16582
X1.7	31	1.00	5.00	3.0968	1.16490
X1.8	31	3.00	5.00	4.5484	.56796
X1.9	31	2.00	5.00	4.2581	.77321
X1.10	31	2.00	5.00	4.2258	.61696
X1.11	31	3.00	5.00	4.2258	.71692
Mean.X1	31	2.45	4.82	3.9941	.50830
Valid N (listwise)	31				

Frequencies**3.2. Variabel Kemampuan Kerja (X2)****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	16.1	16.1	16.1
	2.00	5	16.1	16.1	32.3
	3.00	5	16.1	16.1	48.4
	4.00	13	41.9	41.9	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.5	6.5	6.5
	2.00	2	6.5	6.5	12.9
	3.00	5	16.1	16.1	29.0
	4.00	14	45.2	45.2	74.2
	5.00	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	9	29.0	29.0	35.5
	4.00	5	16.1	16.1	51.6
	5.00	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	2	6.5	6.5	9.7
	3.00	9	29.0	29.0	38.7
	4.00	16	51.6	51.6	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	38.7	38.7	38.7
	2.00	7	22.6	22.6	61.3
	3.00	8	25.8	25.8	87.1
	4.00	3	9.7	9.7	96.8
	5.00	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	2	6.5	6.5	9.7
	3.00	6	19.4	19.4	29.0
	4.00	5	16.1	16.1	45.2
	5.00	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	45.2	45.2	45.2
	2.00	6	19.4	19.4	64.5
	3.00	1	3.2	3.2	67.7
	5.00	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Mean.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.57	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	1	3.2	3.2	6.5
	2.14	1	3.2	3.2	9.7
	2.29	1	3.2	3.2	12.9
	2.43	2	6.5	6.5	19.4
	2.86	3	9.7	9.7	29.0
	3.14	3	9.7	9.7	38.7
	3.29	3	9.7	9.7	48.4
	3.43	4	12.9	12.9	61.3
	3.57	2	6.5	6.5	67.7
	3.86	3	9.7	9.7	77.4
	4.14	4	12.9	12.9	90.3
	4.43	1	3.2	3.2	93.5
	4.71	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Sid. Deviation
X2.1	31	1.00	5.00	3.1290	1.28431
X2.2	31	1.00	5.00	3.7742	1.11683
X2.3	31	2.00	5.00	4.0645	1.03071
X2.4	31	1.00	5.00	3.5806	.88597
X2.5	31	1.00	5.00	2.1613	1.15749
X2.6	31	1.00	5.00	4.1290	1.14723
X2.7	31	1.00	5.00	2.5484	1.78585
Mean.X2	31	1.57	4.71	3.3410	.78392
Valid N (listwise)	31				

Frequencies**3.3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	2	6.5	6.5	9.7
	3.00	15	48.4	48.4	58.1
	4.00	7	22.6	22.6	80.6
	5.00	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	16.1	16.1	16.1
	2.00	1	3.2	3.2	19.4
	3.00	6	19.4	19.4	38.7
	4.00	7	22.6	22.6	61.3
	5.00	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	2	6.5	6.5	9.7
	3.00	6	19.4	19.4	29.0
	4.00	4	12.9	12.9	41.9
	5.00	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	2	6.5	6.5	9.7
	3.00	9	29.0	29.0	38.7
	4.00	12	38.7	38.7	77.4
	5.00	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	4	12.9	12.9	19.4
	4.00	7	22.6	22.6	41.9
	5.00	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.9	12.9	12.9
	3.00	10	32.3	32.3	45.2
	4.00	9	29.0	29.0	74.2
	5.00	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	2	6.5	6.5	9.7
	3.00	9	29.0	29.0	38.7
	4.00	4	12.9	12.9	51.6
	5.00	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	32.3	32.3	32.3
	4.00	6	19.4	19.4	51.6
	5.00	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	7	22.6	22.6	29.0
	4.00	6	19.4	19.4	48.4
	5.00	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Mean.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.22	1	3.2	3.2	3.2
	2.89	3	9.7	9.7	12.9
	3.00	1	3.2	3.2	16.1
	3.11	1	3.2	3.2	19.4
	3.44	3	9.7	9.7	29.0
	3.56	1	3.2	3.2	32.3
	3.78	1	3.2	3.2	35.5
	4.00	3	9.7	9.7	45.2
	4.11	2	6.5	6.5	51.6
	4.22	4	12.9	12.9	64.5
	4.33	3	9.7	9.7	74.2
	4.44	2	6.5	6.5	80.6
	4.56	4	12.9	12.9	93.5
	4.67	1	3.2	3.2	96.8
	5.00	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	31	1.00	5.00	3.4839	.99569
Y2	31	1.00	5.00	3.6452	1.45025
Y3	31	1.00	5.00	4.1613	1.15749
Y4	31	1.00	5.00	3.7097	1.00643
Y5	31	2.00	5.00	4.3226	.94471
Y6	31	2.00	5.00	3.6774	1.01282
Y7	31	1.00	5.00	3.9677	1.16859
Y8	31	3.00	5.00	4.1613	.89803
Y9	31	2.00	5.00	4.1613	1.00322
Mean.Y	31	2.22	5.00	3.9211	.66493
Valid N (listwise)	31				

Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

4.1. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.51718909
	Absolute	.112
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.623
Asymp. Sig. (2-tailed)		.833

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

4.2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.077	.159		.483	.633					
1 motivasi	-.054	.041	-.244	-1.297	.205	-.107	-.238	-.227	.872	1.147
kemampuan	.055	.027	.382	2.034	.052	.295	.359	.357	.872	1.147

a. Dependent Variable: SMEAN(RES_1) ctt: sig lebih dari 0.05 (sig>0.05)

4.3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.046	.789		1.326	.196		
1 X1	.400	.206	.306	1.944	.062	.872	1.146
X2	.382	.133	.451	2.863	.008	.872	1.146

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5. Analisis Regresi Berganda

5.1. Uji Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.629 ^a	.395	.352	.53534	.395	9.141	2	28	.001	2.549

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

5.2. Uji Secara Simultan (Uji F) Dengan Signifikan pada Level 0,05)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.240	2	2.620	9.141	.001 ^b
	Residual	8.025	28	.287		
	Total	13.264	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

5.3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.046	.789		1.326	.196		
	X1	.400	.206	.306	1.944	.062	.872	1.146
	X2	.382	.133	.451	2.863	.008	.872	1.146

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM
NEGERI KABUPATEN DOMPU**



**MUHAMMAD DARDANI
NIM: 01641821**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2013

Dompu, Juni 2013

Kepada Yth
Bapak/ ibu/ saudara
Di - Tempat

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan rutinitas kerja, ijinlanlah saya meminta waktu Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Pertanyaan dan pernyataan yang dibuat menyangkut kinerja organisasi dimana Bapak /Ibu /Saudara bekerja dalam rangka menganalisis Kinerja PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Dompu. Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan Tugas Akhir Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka

Mohon setiap pertanyaan diisi dengan sejujurnya, mengingat penelitian ini bersifat ilmiah dalam menyusun tesis. Jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara akan terjaga kerahasiaannya dan menjadi tanggungjawab dari peneliti.

Atas kesediaan Bapak /Ibu /Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan petunjuk kepada kita semua. Amiiin

P e n e l i t i,

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Mohon setiap pertanyaan/pernyataan dibaca dengan teliti, karena setiap itemnya hampir memiliki kemiripan substansi, tetapi pada dasarnya sangat berbeda sesuai indikator masing-masing.
2. Jawaban diisi dengan cara memberi tanda (X) pada jawaban yang telah disediakan sesuai pilihan Bapak/Ibu/Saudara sebagaimana kenyataan empirik di lapangan.
3. Mohon pengisiannya tidak diwakilkan (diberikan kepada orang lain).

**DAFTAR PERTANYAAN
ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI
KABUPATEN DOMPU**

I. IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Jenis kelamin : Lk/Pr *
4. Pendidikan : SD/SLTP/SLTA/S1/S2 *
5. Pangkat/Golongan :
6. Jabatan/pekerjaan :

II. JAWABLAH PERTANYAAN NOMOR 1-27 SESUAI SITUASI YANG SEBENARNYA DENGAN MEMBERI TANDA (X) PADA PILIHAN JAWABAN YANG BAPAK/IBU/SAUDARA INGINKAN

A. KINERJA PEGAWAI (Y)

1. Kualitas

- 1) Apakah hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara, memenuhi standar kerja yang ditentukan dan tidak terdapat kesalahan ?
 - a. selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah.
- 2) Apakah Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas-tugas dengan teliti dan hati – hati sehingga tidak terjadi kerusakan hasil kerja?
 - a. selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
- 3) Apakah Bapak/Ibu/Saudara cermat dalam melaksanakan pekerjaan?
 - a. selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah

2. Kuantitas

- 4) Apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat mencapai hasil pekerjaan sesuai rencana target yang telah ditetapkan ?
- selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Hampir tidak pernah
 - Tidak pernah

3. Penggunaan waktu dalam bekerja

- 5) Apakah Bapak/Ibu/Saudara masuk kantor setiap hari jam kerja?
- selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Hampir tidak pernah
 - Tidak pernah
- 6) Apakah Bapak/Ibu/Saudara masuk kantor sesuai jam masuk (tidak terlambat) setiap hari kerja ?
- selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Hampir tidak pernah
 - Tidak pernah
- 7) Apakah Bapak/Ibu/Saudara mengerjakan pekerjaan pada waktu kerja efektif
- selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Hampir tidak pernah
 - Tidak pernah

4. Kerjasama dengan orang lain

- 8) Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam melaksanakan tugas saling membantu dengan pegawai lain dalam satu bidang (termasuk sekretariat) ?
- selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Hampir tidak pernah
 - Tidak pernah
- 9) Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam melaksanakan tugas saling membantu dengan pegawai dari bidang lain (termasuk sekretariat) ?
- selalu

- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Hampir tidak pernah
- e. Tidak pernah

B. MOTIVASI KERJA (X1)

1. Gaji

- 1) Apakah gaji Bapak/Ibu/Saudara dibayarkan tepat pada waktunya ?
 - a. selalu tepat waktunya
 - b. Sering tepat waktunya
 - c. Kadang-kadang tepat waktunya
 - d. Hampir tidak tepat waktunya
 - e. Tidak tepat waktunya
- 2) Apakah gaji yang Bapak/Ibu/Saudara terima sesuai dengan beban kerja ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
- 3) Apakah gaji yang Bapak/Ibu/Saudara terima mendorong Bapak /Ibu /Saudara meningkatkan motivasi kerja ?
 - a. selalu mendorong motivasi kerja
 - b. Sering mendorong motivasi kerja
 - c. Kadang-kadang mendorong motivasi kerja
 - d. Hampir tidak mendorong motivasi kerja
 - e. Tidak mendorong motivasi kerja

2. Insentif

- 4). Apakah pemberian insentif sesuai dengan beban kerja Bapak /Ibu /Saudara ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
- 5) Apakah pemberian insentif mendorong Bapak /Ibu /Saudara meningkatkan motivasi kerja ?
 - a. selalu mendorong motivasi kerja
 - b. Sering mendorong motivasi kerja
 - c. Kadang-kadang mendorong motivasi kerja
 - d. Hampir tidak mendorong motivasi kerja

- e. Tidak mendorong motivasi kerja

3. Bonus

- 6). Apakah pemberian bonus mendorong Bapak /Ibu /Saudara meningkatkan motivasi kerja ?
 - a. selalu mendorong motivasi kerja
 - b. Sering mendorong motivasi kerja
 - c. Kadang-kadang mendorong motivasi kerja
 - d. Hampir tidak mendorong motivasi kerja
 - e. Tidak mendorong motivasi kerja
- 7). Apakah pemberian bonus waktunya tepat sesuai harapan Bapak/Ibu/Saudara ?
 - a. selalu tepat waktunya
 - b. Sering tepat waktunya
 - c. Kadang-kadang tepat waktunya
 - d. Hampir tidak tepat waktunya
 - e. Tidak tepat waktunya

4. Ketertarikan dalam pekerjaan

- 8). Apakah Bapak/Ibu/Saudara menjadi giat bekerja bila mendapat tugas – tugas yang sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu/Saudara ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu - ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 9). Apakah Bapak/Ibu/Saudara merasa senang mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan ?
 - a. Sangat senang
 - b. Senang
 - c. Cukup senang
 - d. Tidak senang
 - e. Sangat tidak senang

5. Kertantangan dalam pekerjaan

- 10). Semua tugas – tugas yang diberikan selalu saya laksanakan walaupun tantangannya tinggi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu - ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

- 11) Saya akan lebih tertantang bila pekerjaan-pekerjaan yang diberikan semakin tinggi tingkat kesulitannya.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu - ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

C. KEMAMPUAN KERJA (X2)

1. Tingkat pendidikan

- 1) Apakah pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Cukup sesuai
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai
- 2) Apakah Tingkat Pendidikan Bapak/Ibu/Sdr saat ini mendukung dalam pelaksanaan tugas.
- Sangat mendukung
 - Mendukung
 - Cukup mendukung
 - Tidak mendukung
 - Sangat tidak mendukung

2. Pengetahuan

- 3) Apakah Bapak/Ibu/Saudara memahami tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan?
- Sangat memahami
 - Memahami
 - Cukup memahami
 - Tidak memahami
 - Sangat tidak memahami
- 4) Apakah Bapak/Ibu/Saudara memahami Standard Operasional Prosedur (SOP) yang berkaitan dengan tupoksi Bapak/Ibu/Saudara ?
- Sangat memahami
 - Memahami
 - Cukup memahami
 - Tidak memahami
 - Sangat tidak memahami

3. Pengalaman

- 5) Sudah berapa lamakah Bapak/Ibu/Sdr bekerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri ?
 - a. Lebih dari 20 Tahun
 - b. 15 s/d 20 Tahun
 - c. 10 s/d 15 Tahun
 - d. 5 s/d 10 Tahun
 - e. Kurang dari 5 Tahun

- 6) Sudah berapa kalikah Bapak/Ibu/Sdr dimutasi/dipindah tugaskan selama menjadi PNS ?
 - a. Lebih dari 4 (empat) kali
 - b. 4 (empat) kali
 - c. 3 (tiga) kali
 - d. 2 (dua) kali
 - e. 1 (sat) kali

- 7) Sudah berapa lamakah Bapak/Ibu/Sdr melaksanakan tugas pada jabatan / pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr duduki saat ini?
 - a. Lebih dari 5 Tahun
 - b. 4 s/d 5 Tahun
 - c. 3 s/d 4 Tahun
 - d. 2 s/d 3 Tahun
 - e. Kurang dari 2 Tahun