

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA
(DIKPORA) KABUPATEN DOMPU**



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

Disusun Oleh :

T A U F I K

NIM. 016418223

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDY ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang diajukan berjudul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) 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, April 2014
Yang Menyatakan



(TAUFIK)
NIM : 016418223

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA (DIKPORA) KABUPATEN DOMPU

Taufik

Universitas Terbuka

taufik.aw71@gmail.com

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompus, dan 2) Untuk menganalisis jika ada pengaruhnya. variabel mana yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten Dompus.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas DIKPORA Kabupaten Dompus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor dinas DIKPORA Kabupaten Dompus yang berjumlah 113 orang. Dari jumlah tersebut, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *stratified random sampling*. 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) Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompus. Selanjutnya, kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompus. Sementara itu, motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompus. 2) variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan dibuktikan dengan nilai beta terbesar untuk variabel kemampuan kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND ABILITY OF WORKING TO EMPLOYEES' ACHIEVEMENT AT DIKPORA DOMPU

Taufik

The Open University

taufik.aw71@gmail.com

Key words: working motivation, working ability, Job achievement

The purposes of this study are: 1) To analyze the partial and simultaneous effect of motivation and ability of working to employees' achievement at DIKPORA Domp; and 2) To analyze if there is any influence. Which variable has the most dominant effect on employees' achievement in DIKPORA Domp.

The type of research used in this study is associative research, which aims to know the effect of working motivation and working ability on working achievement of employees in the office DIKPORA Domp. The population in this study are all employees in the office DIKPORA Domp totaling 113 people. From total population taken for the sample in this study is 53 respondents. The sampling technique is stratified random sampling. Methods of data analysis using descriptive statistics and multiple regression analyzes both with simultaneous test (F test) and partial test (t-test).

The result of the study shows: 1) Working motivation and working ability effect simultaneously on employees' achievement in DIKPORA Domp. Furthermore, the working ability effects the employees' achievement partially in DIKPORA Domp. Meanwhile, working motivation has no partial effect on employees' achievement (Y) in DIKPORA Domp; 2) the working ability variable has the most dominant influence on employees' achievement, with the biggest beta value for working ability variable.

LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

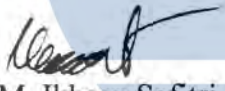
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Dompu

Penyusun TAPM : TAUFIK
 NIM : 016418223
 Program Study : Administrasi Publik
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. M. Ikhsan Safitri, M.Si
 NIP. 19640603 1987 03 1 017

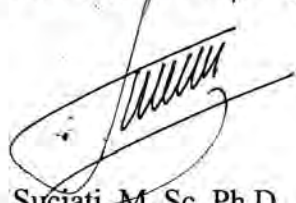

Dr. Wahyunadi, M.Si.
 Nip.196812311993031009

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana


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


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

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDY ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : TAUFIK
NIM : 016418223
Program Study : Administrasi Publik
Judul Thesis : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Dompu

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Study Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 26 April 2014
Waktu : 14.15 – 16.15 Wita

Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

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

Penguji Ahli : Prof. Dr. Azhar Kasim, M.PA

Pembimbing I : Dr. M. Ikhsan Safitri, M.Si

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 Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini, Shalawat dan Salam disampaikan kepada Junjungan kami Rasulullah SAW. yang pada diri Rasulullah terdapat Tauladan yang Baik bagi Umat sepanjang Zaman (*Sabda Rasulullah SAW : Tunutulah Ilmu dari buaian sampai keLiang Lahat*)

TAPM ini merupakan tugas akhir pada Program Magister Administrasi Publik Program PascaSarjana Universitas Terbuka (UT). Adapun judul penelitian penulis adalah “ Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga (DIKPORA) Kabupaten Dompu”.

Selama menjalankan masa studi, melakukan Penelitian dan Penulisan ini, Penulis banyak mendapatkan bantuan moril dan material dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih 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 Dr. Sofjan Arifin, M.Si, selaku Asdir Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka dan sebagai Ketua Komisi Ujian.
5. Bapak Dr. M. Ikhsan Safitri, M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini.
6. Bapak Dr. Wahyunadi, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini.

7. Bapak Prof. Dr. Azhar Kasim, M.PA selaku Penguji Ahli, yang telah memberikan perbaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.
8. Bupati Dompu, Bapak Drs. H. Bambang M.Yasin yang telah memberikan izin Belajar dan bantuan moril maupun materil bagi penulis.
9. Kepala Dinas Dikpora Kabupaten Dompu beserta seluruh jajaran yang telah memberikan dukungan dalam Penyusunan TAPM ini.
10. Pengurus UPBJJ-UT Mataram dan staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti pendidikan.
11. Pengurus POKJAR S2 UT Kabupaten Dompu;
12. Seluruh Dosen Mata kuliah pada Program Studi Magister Administrasi Publik yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
13. Ibundaku tercinta ; Hj. NUR'ANI, Mertuaku, saudara-saudaraku serta seluruh Keluarga yang secara ikhlas, setia dan Kasih sayangnya telah menyertai perjalanan Studi penulis dengan Do'a dan Motivasi.
14. Isteriku tercinta Siti Rugayah, S.Pd.SD dan anak-anakku sebagai bagian Inspirator ; Muhammad Khalid Anshori dan Aisyah Al Anshariyah atas Do'a, cinta, kasih sayang dan Motivasi yang membuatku selalu bersemangat untuk Belajar dan meyelesaikan TAPM ini.
15. Sahabatku Syaiful Anshar yang telah sangat membantu dalam menyelesaikan TAPM ini.
16. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa di Program Studi Magister Administrasi Publik PascaSarjana 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 TAPM dan semoga Tulisan ini bermanfaat bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Pembaca.

Dompu, April 2014

Penulis,

TAUFIK

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrack	ii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	2
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	11
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	 13
A. Kajian Teori	13
B. Kerangka Konseptual Penelitian	63
C. Definisi Operasional	64
 BAB III. METODE PENELITIAN	 66
A. Desain Penelian	66
B. Populasi dan Sampel	66
C. Instrumen Penelitian	68
1. Skala Pengukuran	69
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	69
3. Pengujian Asumsi Klasik	73
D. Prosedur Pengumpulan Data	74

E. Metode Analisa Data	75
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	75
2. Analisis Statistik Inferensial	76
3. Uji Hipotesis.....	76
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	79
A. Hasil Penelitian	79
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	79
2. Karakteristik Responden	81
3. Analisis Statistik Deskriptif.....	85
4. Uji Asumsi Klasik	94
5. Pengujian hipotesis.....	97
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107



DAFTAR GAMBAR**GambarHalaman**

2.1. Hubungan Motivasi dan Kemampuan.....	41
2.2. Kerangka Konseptual Penelitian	63



DAFTAR TABEL

TabelHalaman

1.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	5
2.1. Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian	65
3.1. Distribusi Pembagian Sampel.....	68
3.2.Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
Variabel Motivasi Kerja(X_1)	70
3.3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
Variabel Kemampuan Kerja(X_2)	71
3.4.Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
Variabel <i>Prestasi Kerja</i> (Y).....	72
4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
4.2.Jumlah Responden Berdasarkan Usia	82
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	83
4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan	83
4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	84
4.6. Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi kerja (X_1).....	85
4.7.Deskripsi Item-item pada Variabel Kemampuan kerja (X_2)	89
4.8.Deskripsi Item-item pada Variabel Prestasi kerja (Y)	92
4.9. Uji Normalitas	95
4.10. Pengujian Heterokedastisitas.....	96
4.11. Pengujian Multikolinearitas	96
4.12.Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	97
4.13.Hasil Uji Parsial (Uji t).....	97
4.14.Uji Simultan(Uji F)	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian	111
2. Tabulasi Data	116
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	121
4. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif Analitis.....	127
5. Uji Asumsi Klasik.....	136
6. Analisis Regresi Berganda.....	137



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagai bagian dalam sistem pemerintahan dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia, secara historis telah mengalami berbagai perubahan pada tatanan manajemen penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan Undang- Undang Nomor 32 tahun 2004. Tuntutan reformasi mengharuskan aparatur daerah lebih responsif, transparan, akuntabel, terhadap berbagai fenomena dan desakan kebutuhan seiring dengan perkembangan dinamika organisasi publik dalam upaya mengakomodasikan berbagai kebutuhan masyarakat serta upaya mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kondisi tersebut juga terjadi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang disingkat "DIKPORA" pada Kabupaten Dompu. Sehingga hal tersebut menuntut adanya kemampuan sumber daya manusia pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu instansi pemerintah dan memperoleh gaji atas jasanya tersebut. Pada hakekatnya potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal paling penting dalam mencapai

tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin, sehingga pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu perlu ditingkatkan motivasinya.

Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu perlu mengembangkan suatu cara agar mampu menciptakan suatu lembaga yang sesuai dengan harapan masyarakat luas. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, yaitu motivasi kerja. Apabila pegawai termotivasi, maka pegawai akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*. Apabila pegawai memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Martoyo, 2007). Sementara motivasi yang dikaitkan dengan organisasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan dan dorongan serta semangat kerja kepada para pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi seseorang ke arah yang diinginkan organisasi, yaitu peningkatan prestasi kerja pegawai.

Sementara kemampuan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, melalui kemampuan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Seorang karyawan tidak akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan optimal apabila tidak ditunjang dengan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Siagian (2003:83), yang menyatakan bahwa kemampuan seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, dan pengalaman kerja yang pernah dilakukan .

Pentingnya motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu kearah yang telah ditentukan. Karena itulah melalui pengembangan dan pelatihan, motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja.

Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu senantiasa berupaya untuk menciptakan aparat pemerintah yang memiliki kualitas yang baik, sehingga diperlukan pembinaan dan pengembangan kemampuan serta menumbuhkan kemauan dari masing-masing individu. Pembinaan dan pengembangan kemampuan individu antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan upaya untuk menumbuhkan kemauan antara lain melalui motivasi. Melalui program pemberdayaan aparat Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu akan mampu meningkatkan profesionalisme dan kemampuan serta tersedianya jumlah dan kualitas aparat yang disesuaikan dengan kebutuhan, tugas, dan wewenang. Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas aparat Dinas DIKPORA

Kabupaten Dompu diharapkan, dapat menyelesaikan segala masalah yang dihadapi, baik masalah internal maupun eksternal. Secara internal, aparat Dinas DIKPORA menghadapi masalah produktivitas, biaya dan kompetensi pegawai, sementara secara eksternal, tingkat ekspektasi (harapan) masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas dari aparat pemerintahan Dinas DIKPORA dituntut untuk mampu mengelola daerah dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Fenomena lainnya, aparat pemerintah Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu dalam melakukan aktivitasnya masih kurang menunjukkan kegairahan dan semangat kerja yang tinggi, karena dorongan dari atasan maupun dari pegawai itu sendiri masih relatif rendah. Pegawai cenderung bekerja sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan dan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Pegawai jarang melakukan pekerjaan yang melebihi jam kerja kantor. Dengan kata lain, dorongan serta motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu masih relatif rendah. Dengan fenomena tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu harus selalu diberi dorongan atau dimotivasi terus, sehingga semangat dan gairah kerjanya semakin meningkat.

Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 6 Tahun 2009 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas daerah dan Lembaga-lembaga Teknis Daerah kabupaten Dompu, yang dijabarkan lagi ke dalam Peraturan Bupati Dompu Nomor 7 tahun 2010 tentang rincian tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas DIKPORA Kabupaten

Dompu. Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan pemuda dan olahraga berdasarkan azas desentralisasi, tugas pembantuan, dan tugas dekonsentrasi.

Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu, apabila dilihat dari jenjang pendidikan aparat Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu di mulai dari jenjang pendidikan SMP, SMA, D3, S1, dan S2. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Uraian	Jenjang Pendidikan				
	SMP	SMA	D3	S1	S2
Jumlah PNS	1	24	2	33	6
Jumlah Non PNS	-	26	5	16	-
Jumlah	1	50	7	49	6

Sumber: Dinas DIKPORA Kab. Dompu (2013)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang PNS berpendidikan S1 sedangkan yang pendidikan yang terendah adalah SMP. Sementara itu, pegawai non PNS sebagian besar berpendidikan SMA, yang sekaligus merupakan jenjang pendidikan terendah. Merujuk dari data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu masih diperlukan peningkatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan potensi kemampuan pegawai Dinas DIKPORA, sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasibuan (2000:92) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Sementara itu, Rao (1998:79) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur dengan kuantitas hasil pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan waktu penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, dalam upaya meningkatkan kinerja sektor publik dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dalam Kep.Menpan 25/KEP/M.PAN/04/2002 diuraikan beberapa keadaan yang terjadi saat ini. Keadaan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Banyak sorotan masyarakat terhadap profesionalisme aparatur negara, menandakan bahwa masyarakat belum puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur negara.
2. Kurangnya kesadaran aparatur negara meningkatkan integritas dan profesionalisme pribadi melalui peningkatan dan kemampuan yang sesuai dengan teknologi dan kondisi aktual.
3. Pemimpin masih menunjukkan sikap sebagai seorang “birokrat feodal” yang selalu menuntut bawahannya untuk setia dan loyal, menuruti segala perintah dan keinginannya, sehingga menumbuhkan karakter bawahan yang ABS (Asal Bapak Senang).
4. Pemimpin belum atau kurang memiliki kesadaran untuk menjadikan kualitas kepemimpinannya sebagai pusat perhatian positif dan karenanya mampu menjadi teladan bagi anak buahnya.
5. Tidak adanya sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai bekerja tidak tepat dan tidak cepat.

6. Kedisiplinan dan keteraturan kerja aparatur masih rendah, terbukti masih banyak pejabat tingkat atas terlalu sibuk menghadiri rapat koordinasi diberbagai tempat, dan bekerja hingga malam, sementara banyak pegawai di bawah yang bekerja hanya berdasarkan perintah, sehingga sering menganggur apabila tidak ada perintah atasan.
7. Peraturan disiplin kerja dan keteraturan kerja sudah dituangkan dalam prosedur-prosedur kerja yang lengkap namun belum dilaksanakan dengan baik, masih formalitas, dan jauh dari aktualisasi dalam bentuk perbuatan nyata.
8. Dedikasi dan loyalitas aparatur negara masih rendah, bahkan ada aparat yang salah dalam menerapkan loyalitas hanya ditujukan kepada atasannya, tetapi tidak loyal terhadap visi, misi, dan tugas instansinya.
9. Penilaian kinerja individu dan unit instansi berdasarkan standar yang jelas, obyektif dan berorientasi pada pelayanan masyarakat belum diterapkan.

Kasus-kasus tersebut di atas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut. Kesemua ini akan berdampak pada kinerja organisasi, dimana dalam era globalisasi saat ini menuntut kinerja organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup ditengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, bahwa salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan

ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut Gibson *et al.* (1996:83) menjelaskan bahwa, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis.

Dengan demikian kemampuan mengandung kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pada umumnya penempatan pegawai dalam suatu organisasi, khususnya pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi

fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sebagaimana pemaparan di atas, bahwa kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan pegawai mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Melalui peningkatan kemampuan tersebut diharapkan semua pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Kemampuan seseorang juga akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan

pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan pegawai mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Melalui peningkatan kemampuan tersebut diharapkan semua pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Dari pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kemampuan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja mutlak harus dilakukan oleh setiap organisasi dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang handal agar mampu menghadapi persaingan yang begitu ketat. Dengan adanya dorongan motivasi kerja dan kemampuan dengan bekal pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja setiap pegawai akan mampu bekerja dengan baik, dan pada gilirannya akan mampu mencapai prestasi kerja yang baik pula. Bertitik tolak dari uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu?
2. Variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dan simultan motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu
2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis hasil penelitian dapat memperdalam dan memperluas khasanah pengetahuan dalam ilmu administrasi Negara, khususnya pada bidang ilmu

sumber daya manusia pada sektor publik, yang mencakup motivasi kerja, kemampuan, dan prestasi kerja.

2. Secara praktis hasil penelitian dapat memberikan masukan dan informasi bagi lembaga atau Pimpinan Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu terutama dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja organisasi melalui motivasi kerja dan kemampuan pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

Bagian ini akan membahas tentang pengertian motivasi kerja, teori-teori motivasi, dan faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan di bawah ini.

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003).

Dessler (1996:328) mengatakan bahwa ; Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengerah pada perolehan ganjaran. Selanjutnya menurut Hasibuan (2000 : 95) bahwa : motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana tujuan tersebut berupa tujuan jangka panjang, menengah dan

tujuan jangka pendek. Menurut Siagian (2003:105) menyatakan bahwa akan terjadi korelasi positif antara motivasi dengan tujuan, yang mana sekelompok orang dalam satu kesatuan kerja yang mempunyai sasaran yang jelas yang dicapai, mempunyai motivasi kerja lebih tinggi daripada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas.

Dengan demikian seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk dapat memotivasi para pegawainya, dan lebih jauh harus diupayakan untuk dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan motivasi itu sendiri adalah konsep yang diutarakan sebagai kebutuhan (*needs*) dan rangsangan (*incentive*), dimana kebutuhan dan rangsangan tidak dapat dipisahkan karena dua hal tersebut saling berhubungan dimana kebutuhan muncul karena ada rangsangan dan rangsangan akan muncul setelah ada kebutuhan dan kebutuhan itu sendiri berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis: yaitu kebutuhan akan makanan, atau yang bersifat psikologis yaitu kebutuhan akan penghargaan diri: atau kebutuhan untuk bersosialisasi atau berinteraksi (Buchari, 2001:68).

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Siagian, 2003:112). Menurut Robbins (2006:113), motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000:85) motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007). Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kurang tepatnya menggunakan istilah motivasi, maka Martoyo (2007:81) mengemukakan tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian motivasi, diantaranya:

1. Motif: motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
2. Motivasi: motivasi atau *motivation* menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
3. Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.
4. Insentif : istilah *incentive* (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi,

sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Notoatmodjo (2009:131-132), memberikan reward dan hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni: motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pimpinan memberikan hadiah pada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau *reward* ini dapat berupa uang, barang, atau pujian berupa kata-kata lisan.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pimpinan memberikan hukuman pada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada bawahan akan pemecatan, atau penurunan pangkat. Oleh karena takut pemecatan atau PHK, maka bawahan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

Kedua jenis motivasi tersebut dalam praktiknya dapat diterapkan oleh pimpinan organisasi, tetapi harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam pembagian bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam diantaranya :

- a) Motif Bawaan, yaitu motif-motif yang dibawa sejak lahir tanpa dipelajari, misalnya motif untuk makan, minum, bekerja, istirahat, seksual. Motif-motif ini sering disebut motif-motif yang diisyaratkan secara biologis atau ada pula yang menyebutnya dengan *physiological drives*.
- b) Motif-motif yang dipelajari, yaitu motif-motif yang timbul karena dipelajari. Misalnya motif untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, motif untuk mengejar suatu kedudukan dalam masyarakat.

Disamping jenis dan bentuk motivasi dapat dikatakan bahwa perilaku lain bersifat mengatur diri sendiri, artinya berorientasi pada tujuan atau bersifat purposif. Winardi (1990 : 141) menyatakan terdapat 5 (lima) macam sifat perilaku yang dimotivasi (*motivated behavior*). Lima macam sifat perilaku tersebut diantaranya :

- a) Pengorganisasian atau fasilitas aneka macam reaksi
- b) Kekuatan perilaku dan efisiensi
- c) Pengendalian perilaku
- d) Penguatan kembali dan
- e) Melemahnya perilaku

Dengan demikian dapat diketahui dengan jelas jenis dan bentuk motivasi yang merangsang individu-individu untuk turut serta tergabung dengan organisasi-organisasi formal setelah mereka menjadi anggota atau pegawai, serta faktor-faktor apa yang mendeterminasi kuantitas serta kualitas hasil kerjanya. Hal

ini berguna untuk meningkatkan kinerja, mengurangi absensi kerja dan dapat melicinkan hubungan kerja.

Dari berbagai penjelasan di atas dapat diambil suatu pengertian: motivasi secara umum adalah dorongan atau daya penggerak. Sedangkan pengertian motivasi yang dikaitkan dengan organisasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan dan dorongan serta semangat kerja kepada para pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi seseorang (Pegawai) ke arah yang diinginkan organisasi, yaitu peningkatan prestasi kerja pegawai.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi pada hakekatnya membahas tentang mengapa dan bagaimana orang terlibat dalam perilaku kerja tertentu, yang mana teori ini telah berkembang dari waktu ke waktu. Maslow *dalam* Hersey dan Blanchard (1996:74) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip, yaitu: 1) kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai tertinggi dan 2) suatu kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Namun walaupun suatu kebutuhan itu telah terpuaskan, maka kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku dan tidak hilang begitu saja melainkan intensitasnya yang mengecil.

Selanjutnya Hersey dan Blanchard (1996:75) juga menjelaskan tentang hirarki kebutuhan Maslow, yang meliputi: 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan keamanan, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) aktualisasi diri.

Untuk lebih jelasnya kelima hirarki kebutuhan Maslow tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan-kebutuahn yang biasanya dijadikan titik tolak teori motivasi adalah apa yang disebut dengan dorongan-dorongan fisiologis. Kebutuhan ini menurut Maslow bahwa tidak ada gunanya untuk membuat daftar kebutuhan pokok fisiologis, karena ini akan mencapai jumlah berapa saja sesuai dengan yang dikehendaki oleh seseorang tergantung pada tingkat kekhususan penguraiannya. Namun pada dasarnya kebutuhan ini harus dipenuhi sehubungan dengan yang mendukung kehidupan, misalnya yang termasuk dalam tingkatan ini adalah kebutuhan akan makanan, air, udara, tidur, sex, dan lain-lain

2) Kebutuhan Keamanan.

Apabila kebutuhan fisiologis sudah benar-benar dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikutnya yang lebih tinggi muncul mendominasi tingkah laku manusia. Kebutuhan akan keamanan, sebagai harapan bagi perlindungan terhadap bahaya, ancaman dan perampasan misalnya perlindungan terhadap harta kekayaan, kedudukan dan sebagainya

3) Kebutuhan Sosial.

Setelah dua tingkatan itu terpenuhi maka kebutuhan sosial ini yang menjadi giliran mendominasi perilaku individu, kebutuhan ini meliputi penerimaan oleh teman, kebutuhan akan cinta, rasa kasih, rasa memiliki, berhubungan dengan lingkungan

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ini terdiri dari seluruh penghargaan diri seperti penghormatan diri, prestasi, kebebasan, kemerdekaan, kebutuhan akan status, pengakuan, dan apresiasi

5) Aktualisasi Diri.

Sekalipun semua kebutuhan ini telah terpenuhi, maka seseorang masih sering merasa bahwa akan berkembang suatu perasaan tidak puas dan kegelisahan yang baru, kecuali apabila orang itu melakukan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya, misalnya seorang musisi harus menciptakan musik, seorang artis harus melukis, jika pada akhirnya ia ingin merasa tentram.

Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti hirarki. Pada tingkatan ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti makan, minum dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama terpuaskan, kebutuhan pada jenjang berikutnya yang akan menjadi kebutuhan utama, kebutuhan akan keamanan, dan setelah kebutuhan pada jenjang kedua ini terpuaskan akan berlanjut ke jenjang berikutnya dan demikian seterusnya sampai pada jenjang aktualisasi diri. Namun kenyataan yang terjadi sekarang ini tingkatan kebutuhan maslow belum tentu digunakan sebagaimana tahapannya. Karena tingkat kebutuhan manusia berbeda-beda tergantung kebutuhan mana yang lebih diutamakan, misalnya, setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, manusia bisa memenuhi dengan kebutuhan aktualisasi diri, kemudian kebutuhan akan penghargaan dan seterusnya. Sehingga tingkatan

kebutuhan tersebut tidak mesti dilaksanakan secara bersama-sama (simultan), tergantung pada kondisi yang diinginkan oleh seseorang. Oleh karena itu, dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka seseorang akan merasa lebih terpuaskan, karena sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diinginkan.

Teori ERG (*Existence needs*, *Related needs* dan *Growth needs*) adalah modifikasi dari teori Abraham Maslow, teori jenjang kebutuhan. Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi 9 (Sembilan) kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti teori Maslow (Munandar, 2001). Pada prinsipnya teori ini membagi tiga kebutuhan: *Existence needs*, *Related needs* dan *Growth needs*. Konsep teori ERG (*Existence needs*, *Related needs* dan *Growth needs*) dari Alderferer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

- 1) *Existence needs* (kebutuhan untuk eksis/keberadaan) Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpuaskan oleh kondisi material dari pada hubungan interpersonal.
 - 2) *Related needs* (kebutuhan untuk menjalin hubungan) Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpuaskan melalui adanya hubungan interpersonal.
 - 3) *Growth needs* (kebutuhan untuk berkembang/tumbuh) Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri.
- Kebutuhan akan keberadaan yang berhubungan dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan akan makanan, uang, rumah, mobil atau yang pada teori Maslow disebut dengan kebutuhan fisik; kebutuhan akan relasi, dimana kebutuhan

ini berhubungan dengan kebutuhan akan teman, persahabatan yang mempunyai arti dengan keluarga, teman relasi, bawahan dan kebutuhan akan pengembangan atau pertumbuhan diri.

Herzberg dalam Thoha (2005:46) mengembangkan dan memperluas teori Maslow yang bisa diterapkan ke dalam motivasi kerja. Hasil penelitian *Herzberg* mengemukakan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan dan ketidakpuasan pekerjaan selalu disebabkan oleh hubungan pekerjaan dengan aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan-kepuasan dalam bekerja *Herzberg* menyebutnya dengan motivator, dan ketidakpuasan disebutnya faktor *Hygiene*, yang mana kedua teori itu dikenal dengan nama Dua Faktor Teori *Herzberg*. Hasil dari rangkaian studi *Herzberg* adalah disusunnya teori tentang motivasi kerja yang mempunyai implikasi luas bagi pimpinan dalam upayanya mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif. Selanjutnya *Herzberg* menemukan faktor-faktor iklim yang baik, terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab dan faktor peningkatan (kemungkinan untuk berkembang). Faktor *Hygiene* dapat mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, walaupun faktor-faktor itu tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan atau dapat menurunkan produktivitas kerja. Faktor ini terdiri dari faktor upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, hubungan interpersonal.

Sementara teori proses (*Process Theory*), mencakup teori-teori motivasi Victor Vroom (Teori Pengharapan) dan Lawler dan Porter. Penjelasan teori tersebut adalah sebagai berikut:

1) Victor Vroom (Teori Pengharapan)

Mengkritik bahwa model *content* kurang memadai untuk menjelaskan motivasi. Sehingga Victor Vroom mengeluarkan teori sendiri, bahwa motivasi dibangun berdasarkan *Valence*, *Instrumentality* dan *Expectacy*. *Valence* merupakan kekuatan dari preferensi individu terhadap outcome atau keluaran tertentu. Faktor ini diartikan sebagai nilai, insentif, sikap dan harapan; *Instrumentality* merupakan penghubung *outcome* tingkat pertama dengan tingkat kedua; dan *Expectacy* merupakan harapan yang menghubungkan usaha individu dengan *outcome* tingkat pertama.

2) Lawler dan Porter

Motivasi adalah berasal dari umpan balik kepuasan kerja, yang dimulai dari kemampuan dan keterampilan serta pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya berdampak pada kepuasan. Hambatan yang perlu diatasi adalah: 1) Adanya keragaman karyawan terhadap kemampuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimilikinya; 2) Keragaman karyawan atas kemungkinan fisik dari pekerjaan; dan 3) Keragaman karyawan atas keterkaitan pekerjaan dengan individu/ aktivitas lain; dan 3) *Ambiguitas*/ kemenduaan arti yang meliputi persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tentang teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi selain berfungsi sebagai alat seorang pemimpin untuk meningkatkan prestasi kerja juga sebagai konsep yang merupakan kendali seseorang dalam berperilaku, yang mengarah kepada pemenuhan kebutuhan material dan kebutuhan non material. Oleh karena itu, teori

yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori proses (*Process Theory*), mencakup teori-teori motivasi Victor Vroom (Teori Pengharapan) dan Lawler dan Porter, karena dalam pandangan teori tersebut bahwa seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (motivasi bekerja) mengharapkan adanya umpan balik sesuai kemampuan dan keterampilan serta pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya berdampak pada kepuasan.

Hal senada juga diungkapkan Dharma (1985:63), motivasi merupakan pemenuhan kebutuhan yang ditempuh dengan sistem penghargaan atau reward atau rangsangan yang dilakukan oleh pemimpin dengan pemenuhan kebutuhan yang mempunyai nilai: 1) Nilai ekonomis (material), seperti pemberian rangsangan dalam bentuk uang, hadiah, pakaian dan lain-lain yang mempunyai nilai ekonomis seperti tunjangan, jaminan, upah lembur yang diberikan oleh organisasi; 2) Nilai non ekonomis (non material), seperti pemberian pujian, piagam, tugas belajar, pendidikan dan latihan, rekreasi, suasana kerja yang mendukung dan lain sebagainya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan

dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Sejalan dengan hal di atas, Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan itu adalah :

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for posession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Beragacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

Siagian (2003:117), mengemukakan bahwa motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai dirinya, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal antara lain jenis pekerjaan, sifat

pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Davis & Newstrom (1996:78) mengemukakan faktor motivasi seperti pencapaian dan tanggung jawab berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, prestasi pegawai serta pengakuan dan pertumbuhan yang diperoleh darinya. Motivator sebagian besar berpusat pada pekerjaan, faktor ini berhubungan isi pekerjaan (*job content*). Oleh karena itu keberhasilan seorang memilih teknik motivasi tertentu sangat tergantung pada kemampuannya untuk mengenali karakteristik dasar kepribadian seseorang, selanjutnya akan lebih mudah untuk menganalisis motivasi yang menyebabkan seseorang tersebut berperilaku demikian sehingga kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi lebih baik. Sementara itu, pegawai dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Motivasi intrinsik dipelajari melalui teori proses (*process theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Motivasi ekstrinsik dipelajari melalui teori isi (*content theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1996). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan sangat menentukan prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada prestasi kerja karyawannya. Sehingga kemampuan merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, dapat melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan

adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya.

Gibson *et al.* (1996:83) menjelaskan bahwa, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor (Robbins, 1996).

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna. Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok

ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1996).

Swasto (1996:72), mengemukakan apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Swasto (1996:74) menjelaskan bahwa kemampuan pengetahuan, secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan adalah terminologi generik yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku mahluk yang berpikir, merasa dan mengindra. Kemampuan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisir lewat pengalaman yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Di samping itu Bolman *et al.* (1999:61) juga menyatakan bahwa kemampuan individu untuk menjadi lebih bernilai, terkendali, dan lebih efektif harus dengan dukungan pelatihan, pengalaman, dan peluang untuk berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi sehingga seorang karyawan akan jauh lebih kuat untuk masa yang akan datang.

Pada dasarnya, untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat melalui beberapa indikator. Indikator-indikator dari kemampuan adalah sebagai berikut :

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1996). Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1996).

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, untuk memperoleh kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dapat melalui pendidikan yang relevan dengan pekerjaan. Manullang (2001:42) menyatakan bahwa bilamana seseorang akan mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, terasa perlu mempelajari cara-cara bagaimana mengerjakannya dan hampir tidak

ada seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik tanpa dipelajari terlebih dahulu. Selanjutnya dijelaskan oleh Husnan dan Heidjrahman (1997:75), menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Duffy (1996:62) mengatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Selain itu, Duffy (1996:63) juga menyatakan bahwa dalam segi pelatihan dan teknik pembelajaran yang berbasis pada pengalaman dapat digunakan membantu orang-orang untuk mengetahui kemampuannya.

Menurut Siagian (2003:78) dalam pelatihan juga sudah terkandung makna pendidikan, dimana perbedaannya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai di dalam melaksanakan tugas sekarang. Sementara itu, pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa depan. Akan tetapi karena keterkaitan antara keduanya sangat erat, maka perbedaan aksentuasi tersebut bukanlah hal yang perlu ditonjolkan meskipun perlu mendapat perhatian. Dengan kata lain pelatihan adalah investasi jangka pendek, sedangkan pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofi dan teoritis, walaupun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran, di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit melalui pemahaman karyawan yang dimungkinkan untuk menjadi

inovator, pengambil inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif serta menjadikan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam kegiatannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam melengkapi suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya (Husnan dan Heidjrachman, 1997:77).

Sementara itu Flippo (1996:74) menyatakan bahwa latihan merupakan suatu usaha peningkatan keterampilan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gomes (1997:44) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performance* pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Duffy (1996:62) sebagian perusahaan-perusahaan besar juga menetapkan pelatihan dengan beragam luas aplikasinya. Karena dengan anggaran pelatihan yang cukup besar maka sebagian besar pihak perusahaan akan memberikan waktu untuk mengevaluasi pelatihan tersebut dengan lebih prospektif.

Program pengembangan pelatihan pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan, guna membantu dalam keputusan yang sukar dipecahkan (Welch, 1997:43). Pelatihan memang mutlak perlu dilakukan karena manfaatnya tidak hanya bagi karyawan yang bersangkutan seperti memberikan kepada seseorang kepercayaan diri, meningkatkan pengetahuan, keterampilan sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya akan terwujud produktivitas kerja, akan tetapi juga bermanfaat bagi organisasi maupun

bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Sehingga pada akhirnya kesemuanya akan bermuara kepada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Gomes (1997:180) terdapat paling kurang tiga tahapan utama dalam pelatihan yakni : penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan, dan evaluasi efektivitas program pelatihan. Ketiga tahapan tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) Penentuan kebutuhan pelatihan.

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang ada guna mengetahui ada atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

2) Desain program pelatihan.

Para pimpinan harus memutuskan program pelatihan yang tepat dan bagaimana yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai.

3) Evaluasi efektivitas program pelatihan

Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan.

Tiga langkah dalam proses pelatihan menurut Dessler (1996:266), yakni:

1) Analisa kebutuhan, 2) Rancangan Instruksional, 3) keabsahan. Ketiga tahapan tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) Analisa Kebutuhan

- a) Identifikasikan Ketrampilan-ketrampilan kinerja jabatan yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas.
- b) Analisislah Audiensi untuk memastikan bahwa program akan cocok dengan tingkat pendidikan khusus mereka, pengalaman dan ketrampilan mereka, juga sikap dan motivasi pribadi mereka.
- c) Gunakan riset untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur.

2) Rancangan Instruksional

- a) Kumpulkanlah sasaran instruksional, metode, gambaran dan urutan dari isi, contoh, latihan dan kegiatan, Organisasi.
- b) Pastikanlah semua bahan, seperti naskah video, pedoman pemimpin dan buku kerja peserta, saling melengkapi, ditulis secara jelas.
- c) Tanganilah secara hati-hati dan profesional semua unsur program, apakah diproduksi pada kertas, film atau pita rekaman untuk menjamin mutu dan efektivitas.

3) Keabsahan

Disamping manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pelatihan yang baik sudah barang tentu bermanfaat pula bagi para anggota organisasi.

Pengalaman dan peletihan menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi karyawan suatu organisasi yaitu :

- a) Membentuk para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.

- b) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
- c) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- d) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e) Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

Selain itu, tujuan Setiap unsur ketenagakerjaan diharapkan melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Pada dasarnya kebutuhan pelatihan disebabkan oleh adanya kekurangan akan pengetahuan, ketrampilan atau sikap masing-masing karyawan dengan kadar berbeda-beda. Swasto(1996:75), mengemukakan tujuan dan pentingnya pelatihan. Penjelasan mengenai tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang.

Kebutuhan ini biasanya diketahui apabila terjadi kesenjangan apabila prestasi seseorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang ditentukan oleh jabatan tersebut.

- 2) Memenuhi tuntutan jabatan lain.

Dalam rangka untuk memenuhi jabatan yang lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, mengetahui cara kerja bagiannya.

- 3) Memenuhi tuntutan perubahan, baik intern maupun ekstern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru.

Sementara itu, Simamora (1997) mengelompokkan tujuan pelatihan kedalam 6 bidang bagian. Pengelompokan tujuan pelatihan tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program latihan kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah. Manajer dengan sengaja mengangkat dan mempromosikan karyawan yang membutuhkan pelatihan disebabkan beberapa hal supaya kompeten dalam pekerjaannya bekerja dalam tingkat standart.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Perubahan teknologi berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan harus dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajan teknologi secara sukses dapat di integrasikan kedalam organisasi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan baru yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manager diharapkan mencapai, sering melebihi tujuan-tujuan yang menentang kendatipun terdapat berbagai faktor kendala lainnya. Serangkain pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan maupun konsultan luar, membantu karyawan

dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pelatihan memungkinkan karyawan-karyawan menguasai keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi dari karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karyawan membentuk kesan pertama terhadap organisasi dari yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan. Dengan alasan ini, pelaksana tim orientasi melakukan upaya bersama secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (1998:88), ada beberapa sasaran atau tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan, diantaranya: 1) Pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik, 2) Penggunaan bahan dapat lebih hemat, 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama, 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil, 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar, 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah, dan 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bahwa kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dapat pula memberikan suatu gambaran mengenai kerja (Welch, 1997:44). Siagian (2003:83) menyatakan bahwa pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan

baik. Selanjutnya Swasto (1996:76) menjelaskan bahwa pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Dari beberapa pengertian tentang kemampuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, melalui kemampuan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Seorang karyawan tidak akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan optimal apabila ia tidak ditunjang dengan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang relevan dengan tugas yang dibebankan pada pegawai yang bersangkutan.

3. Prestasi Kerja

Bagian ini membahas tentang pengertian prestasi kerja, faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dan pengukuran prestasi kerja. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan berikut ini.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang akan menentukan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan baik atau berprestasi yang lebih baik lagi. Menurut Hasibuan (2000:92) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, menurut Prawirosentono (2008), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Prestasi kerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Selanjutnya Dharma (1985:54) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau yang diberikan oleh seseorang atau kelompok orang. Sedangkan menurut Siagian (2003:74) ditinjau dari segi berperilaku, kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan bertindak dari berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seorang manusia organisasional yang tercermin

dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang berupa produk atau jasa yang di capai seseorang dalam tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998). Menurut (Rivai, 2003) prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Prestasi kerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu diupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja yang mana hal itu tidaklah mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah yang dikaitkan dengan motivasi dan kemampuan kerja pegawai. Artinya, bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai dengan tingkat kemampuan kerja yang baik pula maka berdampak terhadap prestasi kerja pegawai pada organisasi yang bersangkutan.

b. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2001;67) yang merumuskan bahwa:

Human performance = *Ability x motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x Skill*

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sedangkan motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Pimpinan dan pegawai yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika pegawai bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah, situasi yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, peranan pimpinan, harapan karir, dan kondisi kerja. Untuk memperjelas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka berikut ini akan diuraikan hubungan motivasi dengan kemampuan, yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut ini.



Sumber: Porter dan Lawer (1968) dalam Simamora (1997:96)

Dari gambar 2.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Upaya (*Effort*). Upaya atau *effort* dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki kemampuan (*ability*) atau tingkat keterampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi yang baik, apabila hanya sedikit upaya atau tidak ada upaya sama sekali.
2. Kemampuan (*ability*). Kemampuan adalah sejauhmana pekerja memiliki pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
3. Kondisi Eksternal. Elemen penentu kinerja yang lain adalah sejauhmana kondisi eksternal tersebut dapat mendukung kinerja karyawan. Walaupun karyawan memiliki tingkat keterampilan dan upaya yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya, tapi bisa saja karyawan tersebut gagal yang disebabkan oleh kondisi eksternal yang tidak mendukung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi menurut Panamora (1997:98), terdiri dari kuantitas kerja dan kualitas kerja. Penjelasan mengenai faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1 Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.

2. Kualitas kerja adalah pencapaian prestasi kerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar *output* yang telah ditetapkan perusahaan. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian prestasi kerja.

Sementara itu, karakteristik karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi antara lain : (Simamora, 1997)

1. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
2. Percaya diri, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian diri, karyawan yang prestasi kerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
4. Kompetensi, karyawan yang prestasi kerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

Menurut Handoko (2008:78), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, gaya disiplin yang diterima, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik/kesehatan pekerja, sistem, kompetensi dan desain pekerjaan aspek-aspek ekonomi. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Adanya kebijakan yang menyeluruh yang harus diketahui oleh setiap pegawai
- 2) Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dan tugas yang menjadi tanggung jawab.
- 3) Mengetahui mekanisme kerja serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 4) Mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan dan diri mereka sebagai bawahan.
- 5) Memiliki pengetahuan, kemampuan serta keistimewaan atasan sehingga terjalin adanya hubungan yang harmonis.
- 6) Mengerti perasaan orang lain yang berkaitan dengan tugas bersama dalam melaksanakan tugas.

Menurut Siagian (2003:101), bahwa prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Prestasi pegawai adalah berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dimana secara garis besar dipengaruhi oleh dua hal yaitu (1) Faktor individu dan (2) faktor situasi (Mar'at 2002:44). Terjadi perbedaan tersebut dikarenakan faktor-faktor yang berbeda di setiap individu, misalnya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya.

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas

prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan pegawai, serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian prestasi kerja yang tinggi. Hal perlu adanya peranan seorang pemimpin untuk dapat lebih detail di dalam melihat kebutuhan pegawai yang akan menunjang peningkatan prestasi kerja pegawai.

c. Pengukuran prestasi kerja

Menurut Dharma (1985:58) pengukuran prestasi kerja adalah: 1) *Kuantitas*, berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, 2) *Kualitas*, mutu sasaran yang dicapai, dan 3) *waktu*, jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran. Selain itu, prestasi seorang ditunjukkan oleh kemandirian, kreativitasnya serta adanya rasa percaya diri. Sementara menurut Swasto (1996) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur karena berhubungan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Penilaian kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada segi kuantitas dan kualitas saja, juga meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti: 1) disiplin, 2) tanggung jawab, 3) Kerjasama, dan 4) inisiatif dalam menyelesaikan tugas (Flippo, 1996). Kemudian Prawirosentono (2008) membagi faktor variabel yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah

berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

2. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Selanjutnya Swasto (1996:32) juga menambahkan bahwa prestasi kerja secara umum dapat diukur melalui: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, 5) Kepuasan yang diambil, 6) Perencanaan kerja, dan 7) Daerah organisasi kerja.

Selain itu, Lateineret *al.* (1983) mengusulkan 3 (tiga) konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu :

1) Responsiveness

Responsiveness adalah kemampuan organisasi yang mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan aspirasi

masyarakat atau dengan kata lain adalah keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsitas dapat secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dan menjalankan misi tujuan terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

2) *Responsibility*

Responsibility disini menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit atau eksplisit.

3) *Accountability*

Akuntabilitas publik menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Dengan pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara lebih efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional.

Pada umumnya, sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah: Kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya kriteria yang terpenting dalam pengukuran tentang prestasi kerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Sementara itu, menurut Rao (1998:79) prestasi kerja dapat diukur dengan: Kuantitas hasil pekerjaan berhubungan dengan jumlah yang harus diselesaikan, dimana kriteria kualitas menyangkut pengukuran keberhasilan suatu proses atau keluaran. Kualitas pekerjaan terdiri dari kehalusan,

kebersihan, dan ketelitian pekerjaan, sedangkan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian pekerjaan.

Dari berbagai pendapat yang telah diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan pengukuran prestasi kerja dapat dilihat dari: 1) *Kuantitas*, yang berhubungan dengan jumlah atau hasil yang harus diselesaikan, yang biasanya sudah terdapat standar tertentu yang sudah ditentukan oleh organisasi, 2) *Kualitas*, yang berhubungan dengan mutu yang dihasilkan dari pekerjaan, dan 3) *Waktu penyelesaian pekerjaan*, yang dapat dilihat dari petepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Jenis-Jenis Prestasi Kerja

Menurut Prawirosentono (2008: 72), terdapat 3 (tiga) jenis prestasi kerja, yaitu: 1) prestasi kerja Strategik, prestasi kerja Administratif, dan 3) Prestasi kerja Operasional. Ketiga jenis prestasi kerja tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) Prestasi kerja Strategik

Prestasi kerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2) Prestasi kerja Administratif

Prestasi kerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3) Prestasi kerja Operasional

Prestasi kerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono,2008).

Prestasi kerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif, dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta prestasi kerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang member tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak *financial* bagi perusahaan (Rivai, 2003).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 1997). Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

- 1) Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.
- 2) Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.
- 3) Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
- 4) Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi

kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.

- 5) Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Nawawi (2003) suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksematan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

Rao (1998:81) mengungkapkan tentang pokok-pokok yang membuat pegawai lebih mau berprestasi yang mana akan bermanfaat dalam pertimbangan suatu sistem penilaian. Pendapat tersebut di atas, antara lain akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Pegawai akan bekerja keras apabila merasa bahwa pegawai diperlukan dalam organisasi,

- b. Pegawai akan bekerja lebih baik apabila pegawai merasa jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apabila sesekali mereka berwenang mengubah harapan-harapan itu,
- c. Pegawai akan bekerja lebih baik apabila pegawai tersebut merasa bahwa organisasi menyediakan peluang bagi prestasi mereka untuk dihargai dan diberi ganjaran,
- d. Pegawai akan bekerja lebih baik apabila mereka mengetahui bahwa organisasi memberi peluang untuk berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuannya
- e. Pegawai akan bekerja lebih baik apabila dipercaya dan diperlakukan dengan hormat.

Dari pendapat di atas dapat diuraikan bahwa motivasi material yang berupa ganjaran, insentif dan lain-lain, tidaklah cukup untuk dapat memotivasi pegawai, tetapi diperlukan juga motivasi non material yang diberikan oleh pemimpin yang juga berperan didalam meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dapat berupa kenaikan pangkat atau jabatan, kemudian memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dilakukan, pemberian fasilitas-fasilitas seperti penugasan belajar atau mungkin pertukaran antar pegawai antar organisasi baik dalam maupun luar negeri dan banyak lagi bentuk-bentuk nyata dari motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang nantinya tentu berakibat pada loyalitas pegawai terhadap organisasi, juga berakibat pada peningkatan prestasi kerja.

Siagian (2003:115) menguraikan bahwa keseluruhan proses pemberian motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga pegawai mau bekerja

dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Apabila para pegawai mau bekerja dengan ikhlas, niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan prestasi kerja pegawai yang berdampak pada meningkatnya prestasi organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat kerja atau kegairahan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Flippo (1996:77) menyebutkan beberapa tanda adanya semangat kerja yang baik dari para pegawai yaitu antusiasnya para pekerja dalam melakukan pekerjaan, konformasi sukarela dengan peraturan dan keinginan untuk bekerja sama dalam penyelesaian sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang merupakan keinginan atau dorongan untuk melakukan pekerjaan yang disebabkan kepada pegawai, yang menurut Flippo (1996:75) keinginan tersebut adalah: 1) Upah, yang merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan fisiologis, 2) Keterjaminan pekerjaan, 3) Teman-teman kerja yang menyenangkan, 4) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, 5) pekerjaan yang berarti, 6) Kesempatan untuk maju, 7) kondisi kerja yang nyaman dan menarik, dan 8) Kepemimpinan yang mampu dan adil.

Armstrong (1996:63) menyatakan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja adalah sesuatu yang positif, dalam arti meningkatnya motivasi akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya perbaikan prestasi kerja akan meningkatkan motivasi karena menimbulkan perasaan berprestasi. Bagaimanapun tertariknya seseorang untuk mengerjakan

sesuatu, maka orang tersebut tidak akan mampu melakukannya jika tidak memiliki kecakapan yang dibutuhkan.

Motivasi kerja seperti yang diuraikan di atas yang berupa keinginan dan dorongan untuk melakukan pekerjaan dapat disimpulkan berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang keduanya dapat berbentuk material dan non material. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pemimpin mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada organisasi yang bersangkutan.

6. Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

Setiap individu dalam menjalankan tugasnya baik sebagai pimpinan maupun sebagai karyawan perlu memiliki kemampuan (*ability*) tertentu. Kemampuan dapat diartikan sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2006:88).

Kemampuan pada dasarnya memiliki dua unsur pokok yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental yaitu kegiatan yang bersifat rumit dan memerlukan pemikiran. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Jadi kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*). Oleh karena itu, agar kemampuan bawahan dapat meningkat maka salah satunya perlu dilakukan pelatihan. Semakin sering bawahan melakukan suatu pelatihan, maka akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan bawahan. Selain itu juga kemampuan bawahan dapat dilihat dari

unsur pendidikan dan pengalaman kerja yang pernah dilakukan. Dengan demikian bawahan yang mempunyai tingkat kemampuan yang tinggi, maka akan berdampak terhadap pencapaian prestasi kerja. Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbins (2006:87) bahwa Kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan karyawan lewat kesesuaian, kemampuan dengan pekerjaan.

Menurut Nawawi (2003) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan karyawan dengan prestasi kerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif”.

Banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga prestasi kerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan prestasi kerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan yang baik bagi para karyawannya.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, bahwa sebuah organisasi pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga pihak organisasi harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh bawahannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para bawahannya. Karena dengan kemampuan (*ability*) yang tinggi, maka secara langsung akan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja bawahan.

7. Pengaruh Motivasi kerja Dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

Pada dasarnya kemampuan karyawan dan motivasi merupakan elemen penting yang menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi (lembaga). Dengan mengikutsertakan pegawai dalam program diklat dan memberikan motivasi, maka organisasi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Sementara itu hasil yang dirasakan pegawai secara perorangan antara lain berupa kepuasan kerja dalam pengembangan diri, prestise, dan aktualisasi diri.

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

periodik. Pada kenyataannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (*motivation*).

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2001:71) yang merumuskan bahwa : $Human\ Performance = Ability + Motivation$; $Motivation = Attitude + Situation$; dan $Ability = Knowledge + Skill$. Sementara itu, menurut Timpe (2002), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seseorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan

kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan.

Setelah jelas hubungan antara kemampuan, motivasi dan prestasi kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil yang dicapai dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

Dengan demikian kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

7. Penelitian Terdahulu

Posmasari (2000:86) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Perusahaan Kripik Tempe di Malang”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan Kripik Tempe di Malang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara motivasi kerja pada indikator promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada indikator cara/sistem kerja. Sedangkan jenis motivasi kerja yang mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai adalah promosi jabatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarso (2002:93), dengan judul “Motivasi dan Pelatihan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Giling di Perusahaan Rokok HM Sampoerna Malang”. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Giling di Perusahaan Rokok HM Sampoerna Malang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi bekerja karyawan untuk mendapatkan pengakuan hasil kerja, pengakuan status, kemampuan kerja, keahlian dan potensi, pelatihan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan terhadap perusahaan, motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kecepatan dalam menggiling rokok, mampu mencapai jumlah sesuai dengan waktu yang ditentukan bahkan jumlah pekerjaannya lebih banyak dari waktu yang ditentukan.

Studi yang dilakukan oleh Ilham (2008:96) tentang motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan model analisis regresi berganda ditemukan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan karakteristik individu yang diarahkan pada minat dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Karakteristik pekerjaan meliputi identitas kerja, kejelasan tugas, dan adanya otonomi dalam melaksanakan tugas. Karakteristik organisasi, yaitu budaya organisasi yang ada dan pengaruh

yang berada di luar organisasi. Pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan on the job training melalui pelaksanaan program magang sebanyak 56%, rotasi jabatan 64%, dan penugasan sementara 76% yang telah dilaksanakan bagi peningkatan kualitas karyawan. Pendidikan dan pelatihan off the job training diarahkan pada pelaksanaan eksekutif yang telah dilaksanakan dan diikuti karyawan sebanyak 61%, pelatihan struktural manajemen muda 62%, manajemen madya 45%, manajemen utama 10%, dan pelaksanaan pelatihan tenaga fungsional 67%. Tingkat kinerja karyawan mencapai 73% dari keseluruhan program kerja yang telah disusun perusahaan berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

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. Sementara itu, variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UWIGAMA. Hal ini berarti bahwa kemampuan Dosen masih rendah terutama dalam hal penelitian dan penulisan karya ilmiah untuk mendapatkan angka kredit.

Basuki (2002:95) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitiannya ini adalah seluruh karyawan sebanyak 249 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik proporsional sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Analisis penelitian menggunakan regresi linier berganda, dengan skala pengukurannya adalah skala likert. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa **pertama**, kemampuan teknis berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikansi (α) = 95%, sehingga diperoleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,116 dan nilai probabilitas (p) = $0,033 < 0,05$. **Kedua**, kemampuan perilaku berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan taraf signifikansi (α) = 95%, sehingga diperoleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,294 dan nilai probabilitas (p) = $0,025 < 0,05$.

Penelitian Elviani (2010:98) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial serta motivasi, gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Triasmoro (2012:53) dengan judul pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap produktifitas kerja (studi kasus di BAPPEDA Kabupaten Kediri). Analisis data dilakukan terhadap 45 responden yaitu semua pegawai di Bappeda mulai dari pimpinan sampai dengan staf. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS. Dari hasil analisis terlihat bahwa variabel kemampuan dan motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Analisis selanjutnya dihasilkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung kepada produktifitas kerja, sedangkan motivasi hanya mempunyai pengaruh positif langsung terhadap kinerja tetapi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap produktifitas kerja.

Penelitian Judanto (2002:91), dengan judul analisis pengaruh faktor-faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank Danamon Semarang Pemuda). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara simple random sampling, dimana semua responden memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada masing-masing variabel penelitian.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, sehingga terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun perbedaannya, yaitu: **Pertama**, penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan pada obyek

penelitian perusahaan atau organisasi yang berorientasi pada profit, sementara penelitian yang dilakukan sekarang ini dilakukan pada instansi pemerintah, yakni pada Kantor Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. **Kedua**, Pengembangan variabel penelitian yang dilakukan sekarang ini, berusaha untuk menjelaskan pengaruh tentang kemampuan kerja karyawan baik dilihat dari aspek tingkat/jenjang pendidikan, kemampuan pelatihan kerja, maupun pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Jadi yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pengembangan indikator pengalaman kerja pada variabel kemampuan kerja. **Ketiga**, variabel motivasi kerja pada penelitian sebelumnya relatif banyak dilakukan pada perusahaan swasta yang berorientasi pada perolehan laba, sementara penelitian ini dilakukan pada Dinas DIKPORA yang orientasinya memberikan pelayanan yang terbaik pada publik, sehingga Publik mendapat kepuasan yang maksimal. **Keempat**, variabel motivasi kerja yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, lebih banyak menggunakan *grand theory* hirarki kebutuhan Maslow, sementara dalam penelitian ini dengan menggunakan *grand theory* proses (*Process Theory*), mencakup teori-teori motivasi Victor Vroom (Teori Pengharapan) dan Lawler dan Porter. **Kelima**, variabel motivasi kerja telah dilakukan peneliti sebelumnya dengan menggunakan indikator kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi, sedangkan variabel motivasi kerja pada penelitian ini dengan menggunakan indikator gaji, insentif, dan bonus. Sehingga dengan menggunakan indikator gaji, insentif, dan bonus, maka diharapkan motivasi kerja pegawai Dinas DIKPORA akan semakin meningkat.

C. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen meliputi motivasi kerja dan kemampuan, sedangkan variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai. Selanjutnya definisi operasional masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X_1)

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan dan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat berbentuk material dan non material. Indikator variabel motivasi kerja mengadopsi dari Dharma (1985:58), meliputi berbentuk material (gaji, insentif, dan tunjangan), sedangkan yang berbentuk non material (pemberian penghargaan, suasana kerja, dan fasilitas).

2. Kemampuan (X_2)

Kemampuan merupakan kemampuan seorang pegawai untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, melalui kemampuan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Indikator kemampuan meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja (Siagian, 2003:78-83).

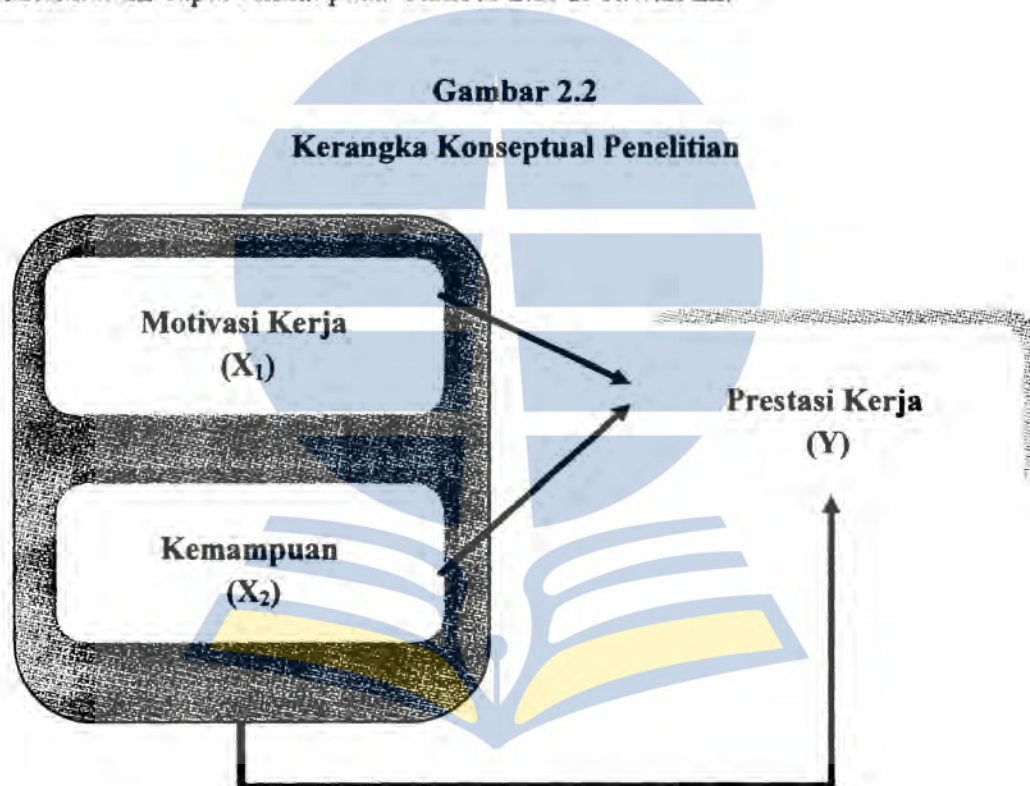
3. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu dan standar kuantitas serta kualitas yang ditentukan organisasi (lembaga) yang bersangkutan. Indikator dari prestasi kerja pegawai, meliputi:

B. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka secara konseptual variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengadopsi pendapat yang dikemukakan Dharma (1985:58) dan variabel kemampuan mengadopsi pendapat Siagian (2003:78-83). Sementara itu, variabel prestasi kerja mengadopsi pendapat Rao (1998:71).

Dengan demikian, untuk lebih jelasnya kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2. di bawah ini.



Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2.2. di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
2. Kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
3. Motivasi kerja dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

B. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka secara konseptual variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengadopsi pendapat yang dikemukakan Dharma (1985:58) dan variabel kemampuan mengadopsi pendapat Siagian (2003:78-83). Sementara itu, variabel prestasi kerja mengadopsi pendapat Rao (1998:71).

Dengan demikian, untuk lebih jelasnya kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2. di bawah ini.



Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2.2. di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
2. Kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
3. Motivasi kerja dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

C. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen meliputi motivasi kerja dan kemampuan, sedangkan variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai. Selanjutnya definisi operasional masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X_1)

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan dan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat berbentuk material dan non material. Indikator variabel motivasi kerja mengadopsi dari Dharma (1985:58), meliputi berbentuk material (gaji, insentif, dan tunjangan), sedangkan yang berbentuk non material (pemberian penghargaan, suasana kerja, dan fasilitas).

2. Kemampuan (X_2)

Kemampuan merupakan kemampuan seorang pegawai untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, melalui kemampuan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Indikator kemampuan meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja (Siagian, 2003:78-83).

3. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu dan standar kuantitas serta kualitas yang ditentukan organisasi (lembaga) yang bersangkutan. Indikator dari prestasi kerja pegawai, meliputi:

kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan (Rao. 1998:71).

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk lebih ringkasnya mengenai variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1. di bawah ini.

Tabel 2.1
Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
Motivasi Kerja (X1)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	1) Sistem pembayaran gaji 2) Pemenuhan kebutuhan pokok 3) Bonus 4) Waktu pemberian bonus 5) Mengetahui tentang tunjangan 6) Waktu pemberian tunjangan 7) Kesesuaian tunjangan yang diberikan	Kuesioner dg Skala likert
Kemampuan (X2)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman kerja	1) Tingkat/jenjang pendidikan 2) Kesesuaian pendidikan 3) Frekwensi/intensitas pelatihan 4) Materi pelatihan 5) Relevansi Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan 6) Pengalaman pekerjaan sesuai dengan bidangnya 7) Lamanya pekerjaan yang pernah dilakukan	Kuesioner dg Skala likert
Prestasi Kerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	1) Tingkat kesalahan pekerjaan 2) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3) Hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar 4) Hasil pekerjaan yang melebihi dengan standar 5) Kesesuaian waktu	Kuesioner dg Skala likert

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005:11). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas DIKPORA Kabupaten Dompu.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor dinas DIKPORA Kabupaten Dompu yang berjumlah 113 orang.

Kemudian teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan strata dari

setiap wilayah atau sesuai dengan banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah atau bagian (Sugiyono, 2008:78).

Menurut Arikunto (2006:136) apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Namun apabila jumlah subyeknya besar atau subyek penelitian lebih dari 100 maka pengambilan jumlah sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

Selanjutnya Prasetya dan Lina (2008:137) menyatakan agar ukuran sampel yang diambil dapat representatif maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin di bawah ini.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel)

Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{113}{1 + (113).(0.1)^2}$$

$$n = \frac{113}{1 + (113).(0.01)}$$

$$n = \frac{113}{2.13}$$

$$n = 53.05 \text{ Sampel}$$

Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 53.05 (dibulatkan menjadi 53 responden). Untuk lebih detailnya mengenai pembagian sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Distribusi Pembagian Sampel

NO	Keterangan	Populasi	Sampel
1	S2	6	3
2	S1	49	23
3	D3	7	3
4	SMA	50	24
5	SMP	1	0
Jumlah Keseluruhan		113	53

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk keperluan analisis data secara kuantitatif dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan skala likert. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa peneliti sebelumnya. Kuesioner tentang variabel motivasi kerja mengadopsi dari Dharma (1985:58), meliputi berbentuk material (gaji, insentif, dan tunjangan), sedangkan yang berbentuk non material (pemberian penghargaan, suasana kerja, dan fasilitas); kuesioner variabel kemampuan mengadopsi dari Siagian (2003:78-83), meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja; dan kuesioner

variabel prestasi kerja pegawai mengadopsi dari Rao (1998:71), meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian utama, yaitu :

a. Data diri responden

Pada bagian ini berisi beberapa pertanyaan mengenai identitas responden seperti nama responden, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan lama bekerja.

b. Pertanyaan mengenai motivasi, kemampuan, dan prestasi kerja. Pada bagian ini berisi item-item pertanyaan dan jenis pertanyaan adalah tertutup, dimana responden memberi tanda *checklist* (✓) atau silang (X) pada pilihan jawaban yang telah tersedia. Adapun setiap jawaban dari pertanyaan tersebut telah ditentukan skornya.

Berkaitan dengan instrumen penelitian di atas, maka berikut ini akan diuraikan tentang skala pengukuran, uji validitas, dan reliabilitas instrumen.

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert dalam penelitian ini, meliputi:

- | | |
|------------------------------|---|
| a. Sangat setuju | 5 |
| b. setuju | 4 |
| c. netral | 3 |
| d. Tidak setuju | 2 |
| e. Sangat Tidak setuju | 1 |

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir, sebuah instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasinya $> 0,361$ dengan alpha 0,05 (Sugiyono,

2005:137). Pendekatan yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi (*construct validity*) dengan teknik korelasi *product moment*.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel Motivasi Kerja (X_1) disajikan dalam Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.827	Reliabel
X1.1	0.705		Valid
X1.2	0.750		Valid
X1.3	0.426		Valid
X1.4	0.675		Valid
X1.5	0.646		Valid
X1.6	0.779		Valid
X1.7	0.541		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2013

Berdasarkan data dari Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar

dari 0.30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian semua item pada variabel Motivasi Kerja(X_1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,827 > 0,60$).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel Kemampuan(X_2) disajikan dalam Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel Kemampuan(X_2)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.803	Reliabel
X2.1	0.714		Valid
X2.2	0.561		Valid
X2.3	0.605		Valid
X2.4	0.767		Valid
X2.5	0.706		Valid
X2.6	0.603		Valid
X2.7	0.482		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2013

Berdasarkan data dari Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Kemampuan(X_2) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian

semua item pada variabelKemampuan(X_2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,803 > 0,60$).

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel *Prestasi Kerja*(Y) disajikan dalam Tabel 3.4 di bawah ini

Tabel 3.4
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel *Prestasi Kerja*(Y)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.851	Reliabel
Y1	0.844		Valid
Y2	0.655		Valid
Y3	0.645		Valid
Y4	0.804		Valid
Y5	0.745		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2013

Berdasarkan data dari Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel *Prestasi Kerja* (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 ($> 0,30$) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian semua item pada variabel *Prestasi Kerja* (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,851 > 0,60$).

3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pengujian Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah melihat histogram dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Metode yang handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006:62). Selain itu, pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan uji *one-sample kolmogorov smomov test*, dimensi uji ini didasarkan pada fungsi distribusi empiris (*empirical distribution runction = ECDF*). Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikategorikan berdistribusi normal jika menghasilkan nilai *significance > α (sig > 5%)*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Deteksi terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan model uji Glejser dengan kriteria jika nilai probabilitas/signifikansi > 0.05 (Santoso, 2005:87).

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar 0,10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan Multikolinearitas, sebaliknya model regresi tidak mengandung Multikolinearitas jika nilai VIF-nya dibawah 0,10 (Gujarati, 1995:81).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pada pelaksanaan penelitian, prosedur pengumpulan data dari responden digunakan instrumen-instrumen penelitian, yang mana instrumen-instrumen ini haruslah sesuai dengan obyek penelitian. Untuk itu di dalam prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. **Kuesioner**, teknik penelitian data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Arikunto (2006:92) menyatakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang kepribadiannya atau hal-hal lain yang diketahuinya. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang: Motivasi kerja pegawai baik berbentuk material maupun non material (gaji, insentif, dan tunjangan); kemampuan, yang mencakup: pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja; prestasi kerja, yang mencakup: kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2. **Wawancara**, wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dimaksudkan untuk dapat memperoleh informasi tambahan yang tidak didapat dari hasil kuesioner tertulis seperti: sejarah dan perkembangan, kondisi tempat kerja, jumlah pegawai, dan pengembangan sumber daya manusia.
3. **Observasi (pengamatan)**, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi observasi dapat dilakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.

E. Metode Analisa Data

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:116) menyatakan bahwa metode analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan interpretasikan. Sementara itu, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2005:124). Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran tentang variabel motivasi kerja, yang diberikan pemimpin yang berupa pemenuhan kebutuhan material dan kebutuhan non material, variabel kemampuan yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, dan variabel prestasi kerja pegawai. Selain itu, tujuan yang

lain adalah untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan prosentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik yang digunakan dalam analisa ini adalah teknik kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan maksud untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Selanjutnya Rumus regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi X_1
- β_2 = Koefisien regresi X_2
- X_1 = Motivasi kerja
- X_2 = kemampuan kerja
- Y = Prestasi kerja
- e = faktor pengganggu

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan atau parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi pada persamaan regresi yang diperoleh secara bersama-sama (simultan) dan hipotesis yang digunakan adalah:

$$H_0 : b_1, b_2, \dots, b_n = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

$$H_a : b_1, b_2, \dots, b_n \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

Untuk menentukan F tabel maka taraf nyata yang digunakan adalah sebesar 5%. Apabila F hitung > F tabel berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, namun tidak semua variabel tidak tergantung $b \neq 0$. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang digunakan dalam hal ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = 0$$

Artinya :

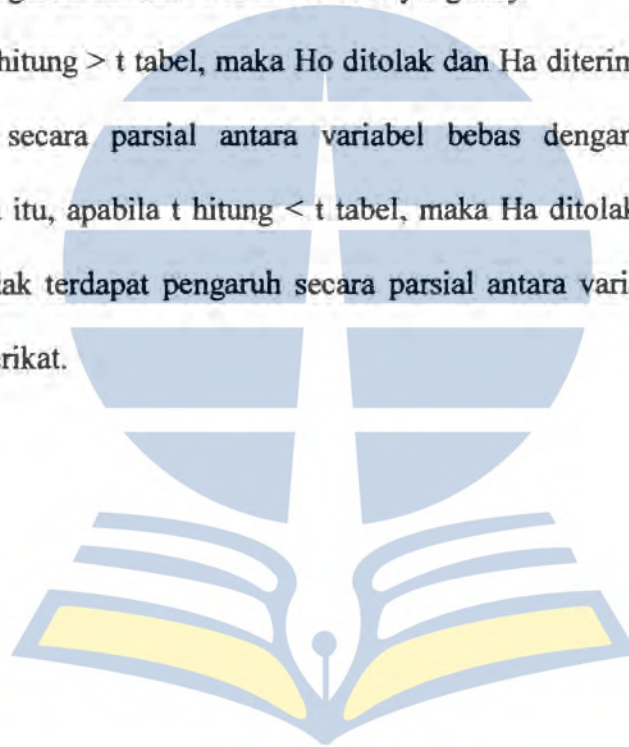
- Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji

$H_a : b_1 \neq 0$

Artinya:

- Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara itu, apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 6 Tahun 2009 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas daerah dan Lembaga-lembaga Teknis Daerah Kabupaten Dompu, yang dijabarkan lagi ke dalam Peraturan Bupati Dompu Nomor 7 tahun 2010 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan pemuda dan olahraga berdasarkan azas otonomi, tugas pembantuan dan tugas dekonsentrasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas pendidikan pemuda dan olahraga menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pendidikan pemuda dan olahraga
- b. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang pendidikan pemuda dan olahraga
- c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pendidikan pemuda dan olahraga

- d. Pengkoordinasian dan pembinaan tugas bidang pendidikan pemuda dan olahraga
- e. Pengendalian dan evaluasi

Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Dompu terdiri atas :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, dibantu oleh :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Program dan Pelaporan
 - c. Sub Bagian Keuangan
3. Kepala Bidang, terdiri dari :
 - a. Bidang Pendidikan dasar, terdiri dari :
 - Seksi Sarana prasarana pendidikan pendidikan dasar
 - Seksi Peningkatan mutu pendidikan pendidikan dasar
 - Seksi Profesi Pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan dasar
 - b. Bidang Pendidikan Menengah, terdiri dari :
 - Seksi Sarana prasarana pendidikan pendidikan dasar
 - Seksi Peningkatan mutu pendidikan pendidikan dasar
 - Seksi Profesi Pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan dasar
 - c. Bidang Pendidikan Luar Sekolah, terdiri dari :
 - Seksi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)
 - Seksi kesetaraan
 - Seksi keaksaraan

d. Bidang Pemuda dan olahraga, terdiri dari :

- Seksi kepemudaan
- Seksi keolahragaan
- Seksi sarana dan prasarana olahraga

4. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu mempunyai jumlah Jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 66 orang dan Pegawai Tidak Tetap/Honorer sejumlah 47 orang.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompudiketahui beberapa karakteristik responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	56.60
2	Perempuan	23	43.40
	Jumlah	53	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang (56.60%) dan yang berjenis kelamin

perempuan berjumlah 23 orang (43.40%). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Menurut usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompudiketahui beberapa gambaran responden menurut usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	≤30 th	16	30.19
2	31-40 th	19	35.85
3	41-50 th	14	26.42
4	≥51 th	4	7.54
	Jumlah	53	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah usia 31-40 tahun dengan jumlah 19 orang (35.85%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah yang berusia ≥51 tahun sebanyak 4 orang (7.54%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berumur diantara 31-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA/SMK	28	52.84
3	Diploma	2	3.78
4	Sarjana/S1	22	41.50
5	Magister/S2	1	1.88
	Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 28 orang (52.84%), dan yang terendah adalah tingkat Magister/S2 sebanyak 1 orang (1.88%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yang paling banyak bekerja di Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4**Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	Menikah	45	84.90
2	Belum Menikah	8	15.10
	Jumlah	53	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden berstatus menikah sebanyak 45 orang (84.90%) dan berstatus belum menikah sebanyak 8 orang (15.10%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa status perkawinan responden yang telah menikah lebih banyak dibandingkan responden yang belum menikah.

e. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Dikpora Kabupaten Dompudiketahui beberapa gambaran responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	≤5 th	17	32.08
2	6-10 th	20	37.74
3	11-15 th	4	7.54
4	16-20 th	6	11.32
5	≥21 th	6	11.32
	Jumlah	53	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden yang memiliki masa kerja paling banyak adalah 6-10 tahun dengan jumlah 20 orang (37.74%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang (7.54%). Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki masa kerja 6-10 tahun.

3 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan kemampuan (X2), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi variabel penelitian pada masing-masing item, maka akan diuraikan sebagai berikut.

a. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja (X1)

Pada variabel ini terdiri dari 7 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X1) di Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 53 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi kerja (X1)

Jawaban Responden											
Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	X
X _{1.1}	6	11.3	17	32.1	3	5.7	24	45.3	3	5.7	3.01
X _{1.2}	4	7.5	19	35.8	4	7.5	22	41.5	4	7.5	3.05
X _{1.3}	18	34.0	23	43.4	4	7.5	7	13.2	1	1.9	2.05
X _{1.4}	9	17.0	23	43.4	13	24.5	8	15.1	-	-	2.37
X _{1.5}	2	3.8	12	22.6	7	13.2	31	58.5	1	1.9	3.32
X _{1.6}	4	7.5	16	30.2	11	20.8	20	37.7	2	3.8	3.00
X _{1.7}	3	5.7	17	32.1	14	26.4	19	35.8	-	-	2.92
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X ₁) = 2.82											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, jawaban responden terhadap motivasi kerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan bagaimana pendapat responden tentang sistem pembayaran gaji pokok yang ada di tempat responden bekerja (X1.1) menunjukkan bahwa 6 responden (11.3%) menjawab sangat tidak tepat waktu, 17 responden (32.1%) menjawab tidak tepat waktu, 3 responden (5.7%) menjawab netral, 24 responden (45.3%) menjawab tepat waktu, dan 3 responden (5.7%) menjawab sangat tepat waktu. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.01 yang berarti netral sistem pembayaran gaji pokok yang ada di tempat kerja responden.
2. Pada pertanyaan menurut responden dengan gaji yang di berikan dapat mencukupi kebutuhan pokok responden sehari-hari (X1.2) menunjukkan bahwa 4 responden (7.5%) menjawab sangat tidak mencukupi, 19 responden (35.8%) menjawab kurang mencukupi, 4 responden (7.5%) menjawab netral, 22 responden (41.5%) menjawab mencukupi, dan 4 responden (7.5%) menjawab sangat mencukupi. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.05 yang berarti netral gaji yang di berikan dapat mencukupi kebutuhan pokok responden sehari-hari.
3. Pada pertanyaan apakah responden pernah menerima bonus dari organisasi tempat responden bekerja (X1.3) menunjukkan bahwa 18 responden (34.0%) menjawab jarang, 23 responden (43.4%) menjawab kadang-kadang, 4 responden (7.5%) menjawab netral, 7 responden (13.2%) menjawab sering, dan 1 responden (1.9%) menjawab sangat sering. Dengan demikian rata-rata dari

jawaban responden menunjukkan 2.05 yang berarti kadang-kadang menerima bonus dari organisasi tempat responden bekerja.

4. Pada pertanyaan apakah bonus yang di berikan tepat pada waktunya (X1.4) menunjukkan bahwa 9 responden (17.0%) menjawab sangat tidak tepat waktu, 23 responden (43.4%) menjawab tidak tepat waktu, 13 responden (24.5%) menjawab netral, dan 8 responden (15.1%) menjawab tepat waktu. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.37 yang berarti netral bonus yang di berikan tepat pada waktunya.
5. Pada pertanyaan apakah responden mengetahui tentang tunjangan yang diberikan di tempat responden (X1.5) bekerja menunjukkan bahwa 2 responden (3.8%) menjawab sangat tidak mengetahui, 12 responden (22.6%) menjawab tidak mengetahui, 7 responden (13.2%) menjawab netral, 31 responden (58.5%) menjawab mengetahui, dan 1 responden (1.9%) menjawab sangat mengetahui. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.32 yang berarti netral mengetahui tentang tunjangan yang diberikan di tempat responden bekerja.
6. Pada pertanyaan apakah tempat responden bekerja memberikan tunjangan tepat pada waktunya (X1.6) menunjukkan bahwa 4 responden (7.5%) menjawab sangat tidak tepat waktu, 16 responden (30.2%) menjawab tidak tepat waktu, 11 responden (20.8%) menjawab netral, 20 responden (37.7%) menjawab tepat waktu, dan 2 responden (3.8%) menjawab sangat tepat waktu. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.00 yang berarti netral memberikan tunjangan tepat pada waktunya.

7. Pada pertanyaan apakah tunjangan yang di berikan kepada responden sudah sesuai dengan yang responden butuhkan (X1.7) menunjukkan bahwa 3 responden (5.7%) menjawab sangat tidak sesuai, 17 responden (32.1%) menjawab tidak sesuai, 14 responden (26.4%) menjawab netral, dan 19 responden (35.8%) menjawab sesuai. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.92 yang berarti netral tunjangan yang di berikan kepada responden sudah sesuai dengan yang responden butuhkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel motivasi kerja adalah netral, hal tersebut ditunjukkan dengan skor nilai rata-ratanya sebesar 2.82. Artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pertanyaan tentang gaji, bonus, dan tunjangan dengan menjawab netral.

b. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan (X2)

Pada variabel ini terdiri dari 7 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan (X2) di Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 53 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Item-item pada Variabel Kemampuan (X2)

Jawaban Responden											
Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	X
X _{2.1}	4	7.5	15	28.3	14	26.4	18	34.0	2	3.8	2.98
X _{2.2}	2	3.8	5	9.4	19	35.8	23	43.4	4	7.5	3.41
X _{2.3}	12	22.6	22	41.5	3	5.7	14	26.4	2	3.8	2.47
X _{2.4}	1	1.9	8	15.1	14	26.4	30	56.6	-	-	3.37
X _{2.5}	1	1.9	6	11.3	17	32.1	28	52.8	1	1.9	3.41
X _{2.6}	-	-	7	13.2	16	30.2	30	56.6	-	-	3.43
X _{2.7}	1	1.9	8	15.1	10	18.9	30	56.6	4	7.5	3.52
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X ₂) = 3.23											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, jawaban responden terhadap kemampuan (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan apakah ada kesempatan bagi responden untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi (X2.1) menunjukkan bahwa 4 responden (7.5%) menjawab sangat tidak ada kesempatan, 15 responden (28.3%) menjawab tidak ada kesempatan, 14 responden (26.4%) menjawab netral, 18 responden (34.0%) menjawab ada kesempatan, dan 2 responden (3.8%) menjawab sangat diberi kesempatan. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.98 yang berarti netral ada kesempatan bagi responden untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi.
2. Pada pertanyaan apakah pendidikan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang responden lakukan sekarang (X2.2) menunjukkan bahwa 2 responden (3.8%) menjawab sangat tidak sesuai, 5 responden (9.4%)

menjawab tidak sesuai, 19 responden (35.8%) menjawab netral, 23 responden (43.4) menjawab sesuai, dan 4 responden (7.5%) menjawab sangat sesuai. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.41 yang berarti sesuai pendidikan yang diberikan dengan pekerjaan yang responden lakukan sekarang.

3. Pada pertanyaan apakah ditempat responden, frekwensi/intensitas pelatihan seringkali dilakukan (X2.3) menunjukkan bahwa 12 responden (22.6%) menjawab sangat tidak sesuai, 22 responden (41.5%) menjawab tidak sesuai, 3 responden (5.7%) menjawab netral, 14 responden (26.4) menjawab sesuai, dan 2 responden (3.8%) menjawab sangat sesuai. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.47 yang berarti tidak sesuai frekwensi/intensitas pelatihan dilakukan ditempat responden.
4. Pada pertanyaan apakah materi pelatihan kerja yang pernah diikuti sesuai dengan harapan responden (X2.4) menunjukkan bahwa 1 responden (1.9%) menjawab sangat tidak sesuai, 8 responden (15.1%) menjawab tidak sesuai, 14 responden (26.4%) menjawab netral, dan 30 responden (56.6%) menjawab sesuai. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.37 yang berarti netral materi pelatihan kerja yang pernah diikuti sesuai dengan harapan responden.
5. Pada pertanyaan apakah pelatihan kerja yang pernah responden ikuti dapat meningkatkan kemampuan kerja (X2.5) menunjukkan bahwa 1 responden (1.9%) menjawab sangat tidak dapat meningkatkan, 6 responden (11.3%) menjawab tidak dapat meningkatkan, 17 responden (32.1%) menjawab netral,

28 responden (52.8%) menjawab dapat meningkatkan, dan 1 responden (1.9%) menjawab sangat dapat meningkatkan. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.41 yang berarti dapat meningkatkan kemampuan kerja dengan pelatihan yang pernah responden ikuti.

6. Pada pertanyaan apakah pengalaman kerja yang diperoleh selama responden bekerja, sesuai dengan bidangnya (X2.6) menunjukkan bahwa 7 responden (13.2%) menjawab tidak sesuai, 16 responden (30.2%) menjawab netral, dan 30 responden (56.6%) menjawab sesuai. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.43 yang berarti sesuai pengalaman kerja yang diperoleh selama responden bekerja.
7. Pada pertanyaan apakah lamanya pekerjaan responden sebelumnya mendukung kemampuan kerja sekarang (X2.7) menunjukkan bahwa 1 responden (1.9%) menjawab sangat tidak mendukung, 8 responden (15.1%) menjawab tidak mendukung, 10 responden (18.9%) menjawab netral, 30 responden (56.6%) menjawab mendukung, dan 4 responden (7.5%) menjawab sangat mendukung. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.52 yang berarti mendukung kemampuan kerja sekarang dengan lamanya pekerjaan responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel kemampuan adalah netral dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang, hal tersebut ditunjukkan dengan skor nilai rata-ratanya sebesar 3.23. Artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item

pertanyaan tentang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dikategorikan netral dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.

c. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pada variabel ini terdiri dari 5 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja (Y) di Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 53 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Deskripsi Item-item pada Variabel Prestasi kerja (Y)

Jawaban Responden											
Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean X
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y₁	1	1.9	6	11.3	19	35.8	26	49.1	1	1.9	3.37
Y₂	4	7.5	14	26.4	16	30.2	17	32.1	2	3.8	2.98
Y₃	2	3.8	5	9.4	19	35.8	24	45.3	3	5.7	3.39
Y₄	1	1.9	7	13.2	17	32.1	28	52.8	-	-	3.35
Y₅	-	-	8	15.1	15	28.3	30	56.6	-	-	3.41
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (Y) = 3,30											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, jawaban responden terhadap prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan apakah dalam menyelesaikan pekerjaan, responden seringkali melakukan kesalahan (Y₁) menunjukkan bahwa 1 responden (1.9%) menjawab jarang, 6 responden (11.3%) menjawab kadang-kadang, 19 responden (35.8%) menjawab netral, 26 responden (49.1%) menjawab

sering, dan 1 responden (1.9%) menjawab sangat sering. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.37 yang berarti netral responden melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pada pertanyaan apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan responden sesuai dengan standar yang ditentukan instansi (Y2) menunjukkan bahwa 4 responden (7.5%) menjawab sangat tidak sesuai, 14 responden (26.4%) menjawab tidak sesuai, 16 responden (30.2%) menjawab netral, 17 responden (32.1%) menjawab sesuai, dan 2 responden (3.8%) menjawab sangat sesuai. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.98 yang berarti netral kualitas pekerjaan yang dihasilkan responden dengan standar yang ditentukan instansi.
3. Pada pertanyaan apakah hasil pekerjaan responden sesuai dengan standar yang ditentukan instansi (Y3) menunjukkan bahwa 2 responden (3.8%) menjawab sangat tidak sesuai, 5 responden (9.4%) menjawab tidak sesuai, 19 responden (35.8%) menjawab netral, 24 responden (45.3%) menjawab sesuai, dan 3 responden (5.7%) menjawab sangat sesuai. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.39 yang berarti netral hasil pekerjaan responden dengan standar yang ditentukan instansi.
4. Pada pertanyaan apakah hasil pekerjaan responden pernah melebihi dengan standar yang ditentukan instansi (Y4) menunjukkan bahwa 1 responden (1.9%) menjawab jarang, 7 responden (13.2%) menjawab kadang-kadang, 17 responden (32.1%) menjawab netral, dan 28 responden (52.8%) menjawab sering. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.35

yang berarti netral hasil pekerjaan responden pernah melebihi dengan standar yang ditentukan instansi.

5. Pada pertanyaan apakah responden dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan instansi (Y5) menunjukkan bahwa 8 responden (15.1%) menjawab tidak sesuai, 15 responden (28.3%) menjawab netral, dan 30 responden (56.6%) menjawab sesuai. Dengan demikian rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.41 yang berarti sesuai dengan standar waktu yang ditentukan instansi dalam menyelesaikan pekerjaan oleh responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel prestasi kerja adalah netral dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang, hal tersebut ditunjukkan dengan skor nilai rata-ratanya sebesar 3.30. Artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pertanyaan tentang kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu dikategorikan netral dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.

4. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dengan melihat nilai *Kolmogorof Smirnov* dan masing-masing variabel tidak signifikan

pada 0,05, karena *probability* lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.62147480
	Absolute	.169
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.169
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.9. di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,103. karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal.

b. 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 Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Kriteria untuk uji Glejser, 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 4.10

Tabel 4.10
Pengujian Heterokedastisitas

No	Keterangan	Probabilitas / Signifikansi	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0.555	Tidak ada heterokedastisitas
2	Kemampuan Kerja (X2)	0.686	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari multikolinearitas. Dengan demikian hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Pengujian Multikolinearitas

No	Keterangan	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0.965	1.036
2	Kemampuan Kerja (X2)	0.965	1.036

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 4.11 di atas memperlihatkan nilai *VIF* sebesar 1,036 dan nilai *tolerance*

sebesar 0,965. Oleh karena nilai VIF lebih kecil dari 10 serta nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

5. Pengujian hipotesis

a. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.12.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
1	0.233

Sumber : data primer diolah (2013)

Dari Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.233 atau 23,3%. Yang berarti 23,3% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sementara itu sisanya 76,7% variasi variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

b. Uji parsial (Uji t)

Sementara itu, hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Model			Keterangan
	Beta	T	Sig.	
Constant	2.048	4.671	0.000	Tidak Diterima Diterima
Motivasi Kerja	-0.132	-1.342	0.186	
Kemampuan Kerja	0.512	4.176	0.000	

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas akan diuraikan secara terperinci sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1), yaitu: motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hasil temuannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P > 0,05$), sehingga H_1 tidak diterima dan H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.132 dan t hitung sebesar -1.342 serta probabilitas sebesar 0.186 ($p > 0,05$).
2. Hipotesis kedua (H_2), yaitu: Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), ternyata hasil temuannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_1 tidak diterima dan H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_2) yaitu 0.512 dan t hitung sebesar 4.176 serta probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0,05$).

c. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji secara simultan dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini

Tabel 4.14.
Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
konstanta	8.885	0.000

Sumber : data primer (diolah :2013)

Dari Tabel 4.14 di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 8.885 dengan angka probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.12, Tabel 4.13, dan Tabel 4.14 di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.048 - 0.132X_1 + 0.512X_2 + e$$

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai (Y) pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Begitu juga hasil analisis secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa pada variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu pada tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa dorongan dan semangat kerja yang tinggi akan tercermin dalam motivasi kerja, sehingga motivasi kerja yang tinggi dengan diikuti kemampuan kerja yang tinggi, maka akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu.

Sementara itu, motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu.pada tingkat signifikansi sebesar 0.186 ($p > 0,05$). Artinya bahwa tingkat motivasi kerja pegawai tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu harus lebih ditingkatkan.Selain itu, hal lainnya dapat juga disebabkan sebagian besar responden menjawab netral terhadap item pertanyaan variabel motivasi kerja (X1) dalam mengisi kuesioner sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Rata-rata jawaban netral yang diberikan oleh responden sebesar 2.82.Responden tersebut sebagian besar menjawab netral dikarenakan responden adalah seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga pertanyaan tentang gaji, tunjangan, dan bonus senantiasa di jawab dengan netral.

Hasil temuan ini mendukung temuan Elviani (2010:98) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil temuan tersebut didukung juga oleh temuan Triasmoro (2012:53) menunjukkan bahwa motivasi tidak mempunyaipengaruh langsung terhadap produktifitas kerja. Bertolak dari temuan di atas, maka temuan berikut ini tidak mendukung dari hasil temuan dalam penelitian ini, diantaranya: Riong (2003:68), Posmasari (2000:86), Sudarso (2002:93), Koesmono (2005:162), dan Ilham (2008:96). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi

peningkatan kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Senada dengan temuan sebelumnya, Abbas (2002:101), Basuki (2002:95), dan Judanto (2002:91), juga menemukan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hal tersebut bisa dikarenakan responden dalam penelitian yang hasil temuannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh kinerja adalah sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi swasta, sehingga motivasi responden sangat besar sekali dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Artinya bahwa kemampuan kerja yang tinggi, baik dilihat dari indikator kemampuan, pendidikan, dan pelatihan serta pengalaman kerja akan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat skor rata-rata jawaban responden sebesar 3.23, artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pertanyaan tentang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dari indikator kemampuan kerja tergolong netral dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.

Kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dapat pula memberikan suatu gambaran mengenai kerja (Welch, 1997:44). Seorang karyawan tidak akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan optimal apabila tidak ditunjang dengan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang relevan dengan tugas yang dibebankan pada pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sudarso (2002:93) dan Ilham (2008:96), dalam penelitiannya menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang sejenis dan mendukung dalam penelitian ini juga dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu: Abbas (2002:101), Basuki (2002:95), dan Judanto (2002:91). Penelitian Abbas (2002:101) menemukan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja UWIGAMA sebesar 32,2%. Hal ini berarti bahwa kemampuan dosen masih relatif rendah terutama dalam hal penelitian dan penulisan karya ilmiah untuk mendapatkan angka kredit.

Basuki (2002:95) dalam penelitiannya menemukan kemampuan teknis (X_4) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Senada dengan temuan Basuki (2002) maka penelitian Judanto (2002:91) juga menemukan hasil yang serupa, yaitu adanya pengaruh yang positif pada masing-masing variabel penelitian, khususnya pada faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja mengandung kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Merujuk dari temuan dalam penelitian ini, berdasarkan uji regresi maka variabel independen, yaitu motivasi dan kemampuan yang mempunyai pengaruh

lebih dominan terhadap prestasi kerja pegawai adalah variabel kemampuan, dengan dibuktikan nilai beta (β) sebesar 0.512 (51.2%). Sementara variabel motivasi kerja mempunyai nilai beta (β) lebih rendah sebesar -0.132 (-13.2%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu, baik dilihat dari sisi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

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 memperdalam dan memperluas khasanah pengetahuan dalam ilmu administrasi Negara, khususnya pada bidang ilmu sumber daya manusia pada sektor publik, yang mencakup motivasi kerja, kemampuan kerja, dan prestasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji masalah motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja, dengan perluasan variabel, obyek dan subyek yang berbeda.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi bagi lembaga atau Pimpinan Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu terutama dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja organisasi melalui motivasi dan kemampuan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi lembaga dalam membuat kebijakan, agar dapat meningkatkan prestasi kerja pada pegawai dilingkungan Dinas DIKPORA Kabupaten.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil temuan, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka di bawah ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Artinya bahwa motivasi kerja yang tinggi dengan diikuti kemampuan yang tinggi, maka akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu. Artinya kemampuan yang tinggi, baik dilihat dari indikator pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja ternyata berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Sementara itu, hasil pengujian secara parsial menunjukkan temuan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu.

2. Hasil temuan lainnya menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan dengan kemampuan (*skill*) yang dimiliki oleh

pegawai, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

B. Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Secara teoritis variabel dalam penelitian ini, baik variabel motivasi kerja maupun kemampuan mengacu pada teori proses (*process theory*), mencakup teori motivasi Victor Vroom (teori pengharapan) dan Lawler dan Porter. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang disarankan dengan menggunakan teori lainnya, misalnya teori hirarki kebutuhan Maslow atau teori ERG (*Existence needs, Related needs* dan *Growth needs*) dari Alderferer.
2. Variabel independen dalam penelitian ini hanya terbatas pada 2 (dua) variabel saja, yaitu motivasi dan kemampuan kerja. Oleh karena itu untuk penelitian mendatang sebaiknya dengan menambahkan variabel lain yang mendukung, misalnya kepuasan kerja dan imbalan.
3. Dinas DIKPORA Kabupaten Dompu sebaiknya memberikan Motivasi Lebih dan merencanakan pendidikan dan Pelatihan Perencanaan, Pelaksanaan dan Pelatihan Tekhnis pada pegawai.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada lingkup DIKPORA Kabupaten Dompu, sehingga untuk penelitian berikutnya sebaiknya obyek penelitiannya lebih diperluas, misalnya NTB dan Bali

5. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya relatif banyak menggunakan metode penelitian kuantitatif, maka untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan penelitian kualitatif, sehingga hasil temuannya akan lebih mendalam dan komparatif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, Michael. (1996). *Seri Pedoman Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Buchari, Zainun. (2001). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Penerbit Balai Aksara.
- Davis, Keith and Newstrom H. (1996). *Organisational Behavior*. Jakarta: *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (1996). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dharma, Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: PT Rajawali.
- Flippo, Edwin B. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, J.M Ivancevic dan J.H Donnely. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kedelapan Jilid I. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino, Cardoso. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gujarati, Damodar N. (1995). *Basic Econometrics*. Printed In Singapore: Mc Graw Hill International Editions.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan SDM*. Edisi Refisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Hersey, Paul dan Kenneth H, Blanchard. (1996). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Husnan, Suaddan Heidjrachman. (1997).

Manajemen Personalia. Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Lateiner, Alfred R. dan Levine I.E. (1983). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta: Aksara Baru.

Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Baru. Bandung: Remaja Resdakarya.

Manullang.(2001). *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Mar'at, M. (2002). *Sikap Manusia Perubahan dan Pengukurannya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.

Munandar, Ashar Sunyoto, (2001). Psikologi Indutri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nitisemito, A. S. (1998).*Manejemen Personalia: Manejemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul J. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Prawirosentono, Suyadi, (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Ketiga.Yogyakarta : BPFE.

Rao,T.V. (1998). *Performance Appraisal Theory and Practise, Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia.

Rivai, (2003). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P.(1998) *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Edisi Kedua. Terjemahan Pudjaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.

- Santoso, Singgih. (2005). *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Singarimbun, Masridan Sofian Effendi. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Steers, R.M. (1985). *Efektifitas Organisasi : Kaidah Perilaku*. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarsono. (2004). *Metode Penelitian Akuntansi*. Surabaya: Edisi Revisi.
- Swasto, Bambang. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Malang: Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Thoha, Miftah. (2005). *Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Timpe, A. Dale. (2002). *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja*. Jakarta.: Penerbit Gramedia.
- Welch, Jilly. (1997). *Charities Must Boost Image for New Deal*, *Journal People Management* 3(19): 10-24.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Jurnal/ Artikel/Dokumen

- Bolman, Lee, G. Deal, Terry, E. (1999). *4 Step to Keeping Change Efforts Heading in The Right Direction*, *Journal for Quality & Participation (QCJ)* 22(3): 6-11.
- Duffy, Tom. (1996). *Finding The Multifaceted Trainer*, *Journal Computer World (COW)*, 30 (6): 91-104
- Koesmono, H. Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal*, 162-179, Diambil 23 Februari 2013, dari situs <http://puslit.petra.ac.id>

Triasmoro, Debby. (2012). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktifitas Kerja: Studi Kasus di Bappeda Kabupaten Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen: Revitalisasi* 1 (2): 49-60

Tesis/Disertasi

Abbas, Badaranie. (2002). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, *Tesis Universitas Brawijaya Malang*

Basuki. (2002). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja, *Tesis Universitas Brawijaya Malang*.

Elviani, Sri. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Universitas Islam Sumatera Utara)*. Tesis. Sekolah Pasca sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.

Ilham, M. (2008). *Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, Pasca sarjana Universitas Brawijaya, Malang.

Judanto, Tanggul. (2002). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus pada Bank Danamon Semarang Pemuda, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang

Posmasari, Indriyah. (2000). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang

Riong, Martinus. (2003). *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, Pascasarjana Universitas Merdeka, Malang.

Sudarso. (2002). Motivasi dan Pelatihan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Giling di Perusahaan Rokok HM Sampoerna, Tesis, Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada :
 YTH. Bapak/Ibu Responden
 Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga
 (DIKPORA) Kabupaten Dompu
 Di
 Dompu

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu untuk membantu saya dengan mengisi dan menjawab kuesioner yang saya sampaikan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan saya jamin kerahasiaannya, baik mengenai identitas Bapak/Ibu dan hal-hal lain yang bersifat pribadi. Apapun jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner ini, tidak akan mempengaruhi kinerja Bapak/Ibu ditempat bapak/ibu bekerja.

Tujuan utama dari kuesioner ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak DIKPORA Kabupaten Dompu. Dengan demikian peneliti sekali lagi mengucapkan terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu didalam mengisi kuesioner ini.

Mataram, 2013
 Hormat saya,
 Peneliti

TAUFIK
 NIM. 016418223

PETUNJUK DAFTAR PERTANYAAN

Pengisian dalam kuesioner ini dengan memberi tanda silang atau melingkari sesuai dengan kondisi bapak/ibu sekarang.

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN.

- 1) Nama :
- 2) Jenis kelamin :
- 3) Usia :
- 4) Pendidikan :
- 5) Status perkawinan :
- 6) Jumlah tanggungan keluarga :
- 7) Masa kerja :

MOTIVASI KERJA (X₁)**Gaji**

1. Bagaimana pendapat Bapak / Ibu tentang sistem pembayaran gaji pokok yang ada di tempat Bapak / Ibu bekerja ?
 - a. Sangat tepat waktu.
 - b. Tepat waktu.
 - c. Netral
 - d. Tidak tepat waktu.
 - e. Sangat tidak tepat waktu.
2. Menurut Bapak/Ibu dengan gaji yang di berikan dapat mencukupi kebutuhan pokok Bapak / Ibu sehari-hari.
 - a. Sangat mencukupi
 - b. Mencukupi
 - c. Netral
 - d. Kurang mencukupi
 - e. Sangat tidak mencukupi.

Insentif

3. Apakah Bapak/Ibu pernah menerima bonus dari organisasi tempat Bapak/ Ibu bekerja ?
 - a. Sangat sering.
 - b. Sering
 - c. Netral
 - d. Kadang-kadang
 - e. Jarang
4. Apakah bonus yang di berikan tepat pada waktunya?
 - a. Sangat tepat waktu.
 - b. Tepat waktu.
 - c. Netral
 - d. Tidak tepat waktu.
 - e. Sangat tidak tepat waktu.

Tunjangan

5. Apakah Bapak /Ibu mengetahui tentang tunjangan yang diberikan di tempat Bapak/ Ibu bekerja ?
 - a. Sangat mengetahui
 - b. Mengetahui
 - c. Netral
 - d. Tidak mengetahui
 - e. Sangat tidak mengetahui

6. Apakah tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan tunjangan tepat pada waktunya?
 - a. Sangat tepat waktu.
 - b. Tepat waktu.
 - c. Netral
 - d. Tidak tepat waktu
 - e. Sangat tidak tepat waktu

7. Apakah tunjangan yang di berikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang Bapak / Ibu butuhkan ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

KEKUALIFAN KERJA (X₂)**Pendidikan**

1. Apakah ada kesempatan bagi Bapak/Ibu untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi ?
 - a. Sangat di beri kesempatan
 - b. Ada kesempatan
 - c. Netral
 - c. Tidak ada kesempatan
 - d. Sangat tidak ada kesempatan

2. Apakah pendidikan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan sekarang ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

Pelatihan

3. Apakah ditempat Bapak/ Ibu bekerja, frekwensi/intensitas pelatihan seringkali dilakukan?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Netral
 - d. Kadang-kadang
 - e. Jarang
4. Apakah materi pelatihan kerja yang pernah diikuti sesuai dengan harapan Bapak/Ibu ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
5. Apakah pelatihan kerja yang pernah Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan kemampuan kerja ?
 - a. Sangat dapat meningkatkan
 - b. Dapat meningkatkan
 - c. Netral
 - d. Tidak dapat meningkatkan
 - e. Sangat tidak dapat meningkatkan

Pengalaman Kerja

6. Apakah pengalaman kerja yang diperoleh selama Bapak/Ibu bekerja, sesuai dengan bidangnya ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
7. Apakah lamanya pekerjaan Bapak/Ibu sebelumnya mendukung kemampuan kerja sekarang ?
 - a. Sangat mendukung
 - b. Mendukung
 - c. Netral
 - d. Tidak mendukung
 - e. Sangat tidak mendukung

PRESTASI KERJA (Y)

Kualitas

1. Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu seringkali melakukan kesalahan ?
 - a. Sangat sering.
 - b. Sering
 - c. Netral
 - d. Kadang-kadang
 - e. Jarang
2. Apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan Bapak/Ibu sesuai dengan standar yang ditentukan instansi ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

Kuantitas

3. Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu sesuai dengan standar yang ditentukan instansi ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
4. Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu pernah melebihi dengan standar yang ditentukan instansi ?
 - a. Sangat sering.
 - b. Sering
 - c. Netral
 - d. Kadang-kadang
 - e. Jarang

Ketepatan Waktu

5. Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan instansi?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

Lampiran 2. Tabulasi Data

Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	Motivasi Kerja (X1)							Total	Mean
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	X1
1	4	4	1	3	4	3	4	23	3.2857
2	1	2	1	2	2	2	3	13	1.8571
3	4	4	1	2	4	4	4	23	3.2857
4	2	2	4	4	4	2	2	20	2.8571
5	1	1	4	4	4	4	2	20	2.8571
6	2	2	2	2	4	3	3	18	2.5714
7	1	2	4	2	4	2	1	16	2.2857
8	4	4	2	3	4	4	2	23	3.2857
9	4	4	2	4	4	4	4	26	3.7143
10	4	4	2	2	4	4	4	24	3.4286
11	4	4	2	3	4	4	2	23	3.2857
12	4	4	1	2	4	4	4	23	3.2857
13	4	4	2	4	4	4	4	26	3.7143
14	1	3	1	2	2	4	3	16	2.2857
15	5	2	1	3	2	4	4	21	3
16	2	2	2	2	3	3	2	16	2.2857
17	3	2	1	2	2	2	2	14	2
18	4	4	2	2	2	2	2	18	2.5714
19	4	2	2	2	4	4	2	20	2.8571
20	2	1	3	3	4	2	4	19	2.7143
21	2	2	2	2	4	2	2	16	2.2857
22	5	5	4	4	4	5	3	30	4.2857
23	4	4	1	2	2	3	4	20	2.8571
24	3	4	3	2	3	3	3	21	3
25	4	4	3	1	2	3	2	19	2.7143
26	2	1	1	1	1	1	4	11	1.5714
27	2	2	2	2	1	1	1	11	1.5714
28	4	4	2	1	4	4	4	23	3.2857
42	4	4	2	3	5	4	4	26	3.7143
43	2	2	1	1	4	2	3	15	2.1429

44	2	2	4	1	4	2	3	18	2.5714
45	1	3	1	1	2	1	2	11	1.5714
46	5	5	5	4	4	4	2	29	4.1429
47	4	2	2	2	4	3	3	20	2.8571
48	4	5	2	3	4	3	4	25	3.5714
49	4	4	2	1	3	2	3	19	2.7143
50	4	4	2	4	4	4	4	26	3.7143
51	4	4	1	3	2	2	2	18	2.5714
52	1	3	1	2	2	4	3	16	2.2857
53	4	4	2	3	3	2	4	22	3.1429
Total X1	125	125	83	96	131	120	118	798	114
Mean X1	2.358	2.358	1.566	1.811	2.472	2.264	2.226	15.057	2.1509

Variabel Kemampuan Kerja Kerja (X2)

NO	Kemampuan kerja Kerja (X2)							Total X2	Mean X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		
1	3	3	2	4	4	4	4	24	3.429
2	3	3	3	2	4	4	4	23	3.286
3	2	2	1	3	3	2	4	17	2.429
4	1	4	1	2	3	3	3	17	2.429
5	5	1	1	4	4	4	5	24	3.429
6	4	3	2	4	4	4	4	25	3.571
7	1	3	1	3	3	2	2	15	2.143
8	4	5	2	4	4	4	2	25	3.571
9	4	4	2	4	4	4	4	26	3.714
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4
11	4	5	2	4	4	4	2	25	3.571
12	4	3	3	3	3	3	3	22	3.143
13	4	4	2	4	4	4	4	26	3.714
14	3	5	2	4	3	3	3	23	3.286
15	3	3	1	3	3	3	3	19	2.714
16	4	4	2	4	4	4	4	26	3.714
17	4	4	2	4	3	4	4	25	3.571

18	2	2	2	3	3	4	4	20	2.857
19	2	4	2	4	4	4	4	24	3.429
20	4	3	2	2	4	3	3	21	3
21	2	3	5	2	3	3	1	19	2.714
22	3	4	5	4	3	3	3	25	3.571
23	2	3	4	3	2	3	4	21	3
24	4	3	4	4	4	3	4	26	3.714
25	4	3	4	4	5	3	4	27	3.857
26	1	4	1	4	4	2	2	18	2.571
27	2	2	2	3	2	2	2	15	2.143
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4
29	3	3	2	3	3	4	4	22	3.143
30	2	3	2	2	2	4	4	19	2.714
31	1	1	1	1	1	4	4	13	1.857
32	3	3	1	3	3	4	4	21	3
33	4	4	1	3	4	4	3	23	3.286
34	2	2	2	2	2	2	2	14	2
35	2	3	2	4	4	3	3	21	3
36	4	3	4	4	4	4	5	28	4
37	2	4	4	4	4	4	5	27	3.857
38	3	4	4	4	3	3	4	25	3.571
39	4	4	4	4	4	4	4	28	4
40	3	4	4	4	4	4	3	26	3.714
41	2	4	1	4	4	4	4	23	3.286
42	2	4	4	4	4	4	4	26	3.714
43	4	4	4	4	4	4	4	28	4
44	2	2	1	2	2	3	4	16	2.286
45	3	4	2	2	2	3	2	18	2.571
46	3	4	4	4	3	4	5	27	3.857
47	2	4	2	3	3	4	4	22	3.143
48	5	4	4	4	4	4	4	29	4.143
49	3	3	2	3	4	3	3	21	3
50	4	4	2	4	4	2	2	22	3.143
51	3	3	1	4	3	4	4	22	3.143
52	3	5	3	3	3	3	4	24	3.429

53	2	3	2	3	4	2	4	20	2.857
Total X2	158	181	131	179	181	182	187	1199	171.3
Mean X2	2.98	3.42	2.47	3.377	3.415	3.43	3.528	22.62	3.232

Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	Prestasi Kerja (Y)					Total Y	Mean Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
1	4	3	3	4	4	18	3.6
2	4	3	3	3	2	15	3
3	3	2	2	3	3	13	2.6
4	3	1	4	4	2	14	2.8
5	4	5	1	4	4	18	3.6
6	3	4	3	4	4	18	3.6
7	3	3	4	3	4	17	3.4
8	2	2	3	2	3	12	2.4
9	4	4	3	4	4	19	3.8
10	5	4	3	4	4	20	4
11	4	1	4	4	4	17	3.4
12	2	4	2	2	3	13	2.6
13	3	4	3	3	3	16	3.2
14	4	3	4	4	4	19	3.8
15	3	3	4	3	4	17	3.4
16	3	3	3	4	3	16	3.2
17	4	3	4	3	4	18	3.6
18	3	4	4	3	4	18	3.6
19	4	5	4	4	4	21	4.2
20	4	3	3	4	3	17	3.4
21	4	4	4	4	4	20	4
22	3	3	3	3	4	16	3.2
23	3	3	5	3	3	17	3.4
24	4	2	3	4	3	16	3.2
25	4	2	4	4	4	18	3.6
26	3	3	4	3	4	17	3.4
27	3	4	4	4	4	19	3.8

28	4	3	4	4	4	19	3.8
29	4	2	4	4	4	18	3.6
30	4	4	4	4	3	19	3.8
31	2	2	2	2	2	10	2
32	4	2	3	4	4	17	3.4
33	4	4	3	4	4	19	3.8
34	4	4	4	4	4	20	4
35	3	3	3	3	3	15	3
36	2	2	3	2	2	11	2.2
37	1	1	1	1	3	7	1.4
38	3	3	3	3	3	15	3
39	3	1	3	3	3	13	2.6
40	4	4	5	4	4	21	4.2
41	4	4	4	4	4	20	4
42	4	4	4	4	4	20	4
43	4	4	5	4	4	21	4.2
44	3	2	2	3	3	13	2.6
45	4	2	4	4	4	18	3.6
46	4	4	3	4	2	17	3.4
47	3	2	3	3	2	13	2.6
48	4	2	4	4	4	18	3.6
49	4	4	4	2	4	18	3.6
50	2	2	2	2	2	10	2
51	2	3	4	2	2	13	2.6
52	3	3	4	3	4	17	3.4
53	3	2	4	3	3	15	3
Total Y	179	158	180	178	181	876	175.2
Mean Y	3.38	2.98	3.4	3.36	3.42	16.53	3.306

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Mean.X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.667**	-.016	.295*	.286*	.500**	.331*	.705**
Sig. (2-tailed)		.000	.911	.032	.038	.000	.015	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2 Pearson Correlation	.667**	1	.150	.342**	.234	.499**	.394**	.750**
Sig. (2-tailed)	.000		.283	.012	.092	.000	.004	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3 Pearson Correlation	-.016	.150	1	.418**	.390**	.151	-.109	.426*
Sig. (2-tailed)	.911	.283		.002	.004	.279	.437	.001
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4 Pearson Correlation	.295*	.342**	.418**	1	.367**	.492**	.223	.675**
Sig. (2-tailed)	.032	.012	.002		.007	.000	.108	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5 Pearson Correlation	.286*	.234	.390**	.367**	1	.477**	.253	.646**
Sig. (2-tailed)	.038	.092	.004	.007		.000	.068	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.6 Pearson Correlation	.500**	.499**	.151	.492**	.477**	1	.411**	.779**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.279	.000	.000		.002	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.7 Pearson Correlation	.331*	.394**	-.109	.223	.253	.411**	1	.541**
Sig. (2-tailed)	.015	.004	.437	.108	.068	.002		.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Mean. Pearson Correlation X1	.705**	.750**	.426*	.675**	.646**	.779**	.541**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Reliability

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	8

Correlations

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	.251	.278*	.482**	.518**	.393**	.212	.714**
Sig. (2-tailed)		.070	.043	.000	.000	.004	.127	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2 Pearson Correlation	.251	1	.289*	.487**	.396**	.219	-.131	.561**
Sig. (2-tailed)	.070		.036	.000	.003	.115	.351	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3 Pearson Correlation	.278*	.289*	1	.302*	.231	.157	.152	.605**
Sig. (2-tailed)	.043	.036		.028	.096	.263	.277	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4 Pearson Correlation	.482**	.487**	.302*	1	.675**	.273*	.270	.767**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028		.000	.048	.050	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5 Pearson Correlation	.518**	.396**	.231	.675**	1	.250	.169	.706**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.096	.000		.071	.226	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6 Pearson Correlation	.393**	.219	.157	.273*	.250	1	.552**	.603**
Sig. (2-tailed)	.004	.115	.263	.048	.071		.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7 Pearson Correlation	.212	-.131	.152	.270	.169	.552**	1	.482**
Sig. (2-tailed)	.127	.351	.277	.050	.226	.000		.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Mean.X2 Pearson Correlation	.714**	.561**	.605**	.767**	.706**	.603**	.482**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Reliability

Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	8

Correlations

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Mean.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.388**	.415**	.830**	.546**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.388**	1	.178	.318*	.387**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.004		.203	.021	.004	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.415**	.178	1	.400**	.388**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.002	.203		.003	.004	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	.830**	.318*	.400**	1	.496**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.003		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	.546**	.387**	.388**	.496**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
Mean. Y	Pearson Correlation	.844**	.655**	.645**	.804**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

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

Reliability

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	6

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi dan Analisis Deskriptif

Frequencies

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	11.3	11.3	11.3
	2.00	17	32.1	32.1	43.4
	3.00	3	5.7	5.7	49.1
	4.00	24	45.3	45.3	94.3
	5.00	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	7.5	7.5	7.5
	2.00	19	35.8	35.8	43.4
	3.00	4	7.5	7.5	50.9
	4.00	22	41.5	41.5	92.5
	5.00	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	18	34.0	34.0	34.0
	2.00	23	43.4	43.4	77.4
	3.00	4	7.5	7.5	84.9
	4.00	7	13.2	13.2	98.1
	5.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	17.0	17.0	17.0
	2.00	23	43.4	43.4	60.4
	3.00	13	24.5	24.5	84.9
	4.00	8	15.1	15.1	100.0

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	17.0	17.0	17.0
	2.00	23	43.4	43.4	60.4
	3.00	13	24.5	24.5	84.9
	4.00	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	12	22.6	22.6	26.4
	3.00	7	13.2	13.2	39.6
	4.00	31	58.5	58.5	98.1
	5.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	7.5	7.5	7.5
	2.00	16	30.2	30.2	37.7
	3.00	11	20.8	20.8	58.5
	4.00	20	37.7	37.7	96.2
	5.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.7	5.7	5.7
	2.00	17	32.1	32.1	37.7
	3.00	14	26.4	26.4	64.2
	4.00	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Mean.X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.43	1	1.9	1.9	1.9
1.57	3	5.7	5.7	7.5
1.86	2	3.8	3.8	11.3
2.00	2	3.8	3.8	15.1
2.14	1	1.9	1.9	17.0
2.29	6	11.3	11.3	28.3
2.43	1	1.9	1.9	30.2
2.57	5	9.4	9.4	39.6
2.71	4	7.5	7.5	47.2
2.86	5	9.4	9.4	56.6
3.00	3	5.7	5.7	62.3
3.14	2	3.8	3.8	66.0
3.29	8	15.1	15.1	81.1
3.43	2	3.8	3.8	84.9
3.57	1	1.9	1.9	86.8
3.71	4	7.5	7.5	94.3
4.14	2	3.8	3.8	98.1
4.29	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	53	1.00	5.00	3.0189	1.21672
X1.2	53	1.00	5.00	3.0566	1.18346
X1.3	53	1.00	5.00	2.0566	1.06365
X1.4	53	1.00	4.00	2.3774	.94516
X1.5	53	1.00	5.00	3.3208	.97613
X1.6	53	1.00	5.00	3.0000	1.07417
X1.7	53	1.00	4.00	2.9245	.95774
Mean.X1	53	1.43	4.29	2.8221	.68906
Valid N (listwise)	53				

Frequencies

Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	7.5	7.5	7.5
	2.00	15	28.3	28.3	35.8
	3.00	14	26.4	26.4	62.3
	4.00	18	34.0	34.0	96.2
	5.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	5	9.4	9.4	13.2
	3.00	19	35.8	35.8	49.1
	4.00	23	43.4	43.4	92.5
	5.00	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	22.6	22.6	22.6
	2.00	22	41.5	41.5	64.2
	3.00	3	5.7	5.7	69.8
	4.00	14	26.4	26.4	96.2
	5.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	8	15.1	15.1	17.0
	3.00	14	26.4	26.4	43.4
	4.00	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	6	11.3	11.3	13.2
	3.00	17	32.1	32.1	45.3
	4.00	28	52.8	52.8	98.1
	5.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.2	13.2	13.2
	3.00	16	30.2	30.2	43.4
	4.00	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	8	15.1	15.1	17.0
	3.00	10	18.9	18.9	35.8
	4.00	30	56.6	56.6	92.5
	5.00	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Mean.X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.86	1	1.9	1.9	1.9
2.00	1	1.9	1.9	3.8
2.14	2	3.8	3.8	7.5
2.29	1	1.9	1.9	9.4
2.43	2	3.8	3.8	13.2
2.57	2	3.8	3.8	17.0
2.71	3	5.7	5.7	22.6
2.86	2	3.8	3.8	26.4
3.00	5	9.4	9.4	35.8
3.14	5	9.4	9.4	45.3
3.29	4	7.5	7.5	52.8
3.43	4	7.5	7.5	60.4
3.57	6	11.3	11.3	71.7
3.71	6	11.3	11.3	83.0
3.86	3	5.7	5.7	88.7
4.00	5	9.4	9.4	98.1
4.14	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	53	1.00	5.00	2.9811	1.04680
X2.2	53	1.00	5.00	3.4151	.90796
X2.3	53	1.00	5.00	2.4717	1.21851
X2.4	53	1.00	4.00	3.3774	.81397
X2.5	53	1.00	5.00	3.4151	.79503
X2.6	53	2.00	4.00	3.4340	.72083
X2.7	53	1.00	5.00	3.5283	.91155
Mean.X2	53	1.86	4.14	3.2318	.57909
Valid N (listwise)	53				

Frequencies

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	6	11.3	11.3	13.2
	3.00	19	35.8	35.8	49.1
	4.00	26	49.1	49.1	98.1
	5.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	7.5	7.5	7.5
	2.00	14	26.4	26.4	34.0
	3.00	16	30.2	30.2	64.2
	4.00	17	32.1	32.1	96.2
	5.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	5	9.4	9.4	13.2
	3.00	19	35.8	35.8	49.1
	4.00	24	45.3	45.3	94.3
	5.00	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	7	13.2	13.2	15.1
	3.00	17	32.1	32.1	47.2
	4.00	28	52.8	52.8	100.0

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	7	13.2	13.2	15.1
	3.00	17	32.1	32.1	47.2
	4.00	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.1	15.1	15.1
	3.00	15	28.3	28.3	43.4
	4.00	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Mean.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.40	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	2	3.8	3.8	5.7
	2.20	1	1.9	1.9	7.5
	2.40	1	1.9	1.9	9.4
	2.60	6	11.3	11.3	20.8
	2.80	1	1.9	1.9	22.6
	3.00	4	7.5	7.5	30.2
	3.20	4	7.5	7.5	37.7
	3.40	9	17.0	17.0	54.7
	3.60	10	18.9	18.9	73.6
	3.80	6	11.3	11.3	84.9
	4.00	5	9.4	9.4	94.3
	4.20	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Descriptives

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	53	1.00	5.00	3.3774	.79000
Y2	53	1.00	5.00	2.9811	1.02827
Y3	53	1.00	5.00	3.3962	.88447
Y4	53	1.00	4.00	3.3585	.78677
Y5	53	2.00	4.00	3.4151	.74509
Mean.Y	53	1.40	4.20	3.3057	.61968
Valid N (listwise)	53				

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

5.1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.62147480
	Absolute	.169
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		
Asymp. Sig. (2-tailed)		

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

5.2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.153	.368		.416	.679
MOTIVASI	-.059	.100	-.094	-.594	
KEMAMPUAN	.048	.119	.065	.407	

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

5.3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.048	.438		4.671	.000		
MOTIVASI	-.132	.098	-.166	-1.342	.186		
KEMAMPUAN	.512	.123	.516	4.176	.000		

a. Dependent Variable: PRESTASI

Lampiran 6. Analisis Regresi

6.1. Uji R Square

Model Summary^a

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	.512 ^a	.262		.48850	.262	8.885	2	50	.000	1.835

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

6.2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.241	2	2.120	8.885	
	Residual	11.931	50	.239		
	Total	16.172	52			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, MOTIVASI

6.3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.048	.438		4.671	.000		
MOTIVASI	-.132	.098	-.166	-1.342		.965	1.036
KEMAMPUAN	.512	.123	.516	4.176		.965	1.036

a. Dependent Variable: PRESTASI