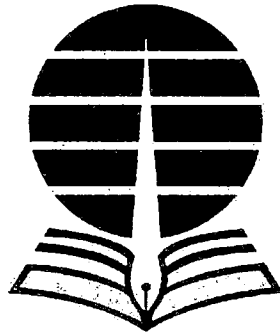


**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN  
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PERTANIAN DAN PETERNAKAN  
KABUPATEN BERAU**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Ilmu Administrasi Bidang Minat  
Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**IKA RETNOWATI**

**NIM. 500894935**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2017**

**ABSTRACT**  
**INFLUENCE WORK MOTIVATION AND THE ABILITY OF**  
**EMPLOYEES TO EMPLOYEE PERFORMANCE DEPARTMENT**  
**OF AGRICULTURE AND ANIMAL HUSBANDRY OF BERAU**  
**DISTRICTS**

**Ika Retnowati**  
[ikaretnowati.ut@gmail.com](mailto:ikaretnowati.ut@gmail.com)  
**Universitas Terbuka**

*Based on the performance accountability report by government agencies (LAKIP) on agriculture and animal husbandry department of the Berau district, note that the achievement of the target on several indicators of performance has not been fully achieved, so this is what prompted the authors to conduct research.*

*This research is descriptive quantitative research that aims to determine the influential of work motivation and the ability of employees to employee performance Department of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts, either individually or jointly.*

*The subjects of this study werw all employees of Department of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts in 2017. Hypothesis analisis used multiple linear regression and correlation analisis by SPSS 24 for Windows.*

*The results showed that : (1) work motivation variable influence on employee performance Department of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts with  $t_{value}$  2,384, (2) ability employees variable influence on employee performance Department of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts with  $t_{value}$  3,463, (3) work motivation and ability employees together have an influence on employee performance Department of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts with  $f_{value}$  85,091.*

*In conclusion, this study proves a positive and significant influence between work motivation and ability of employees to employee performance Department of Agriculture and Animal Husbandry of Berau Districts, either individually or jointly relationship, with percentage jointly contribution amounted to 74,3%.*

*Key words : work motivation, ability of employees, employee performance.*

**ABSTRAK**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN**  
**PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS**  
**PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BERAU**

**Ika Retnowati**  
**ikaretnowati.ut@gmail.com**  
**Universitas Terbuka**

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, diketahui bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator kinerja belum sepenuhnya dapat tercapai, sehingga hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau pada tahun 2017. Alat analisis hipotesis yang digunakan adalah analisis linear berganda dan analisis korelasi berganda dengan bantuan program SPSS 24 for Windows.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dengan nilai  $t_{hitung}$  2,384, (2) variabel kemampuan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dengan nilai  $t_{hitung}$  3,463, (3) variabel motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dengan nilai  $F_{hitung}$  85,091.

Kesimpulan dari penelitian ini dibuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, dengan persentase sumbangan/pengaruh secara bersama-sama sebesar 74,3%.

Kata kunci : motivasi kerja, kemampuan pegawai dan kinerja pegawai.

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

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

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

Samarinda, Juni 2017

Yang menyatakan



**IKA RETNOWATI**  
NIM. 500894935

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

Penyusun TAPM : Ika Retnowati

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Minggu / 30 April 2017

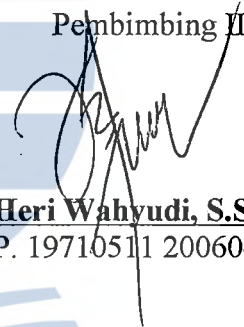
Menyetujui :

Pembimbing I



**Dr. Syahrani, M.Si**  
NIP. 19620404 198803 1 004

Pembimbing II



**Dr. Heri Wahyudi, S.Sos, M.Si**  
NIP. 19710511 200604 1 002

Penguji Ahli



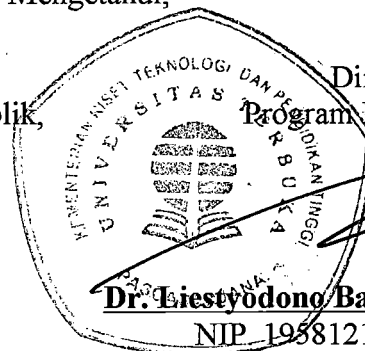
**Pheni Chalid, SF, M.A, Ph.D**  
NIP. 19560505 200012 1 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi  
Program Magister Administrasi Publik,



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



Direktur  
Program Pascasarjana

**Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si**  
NIP. 19581215 198601 1 009

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

Nama : Ika Retnowati  
NIM : 500894935  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

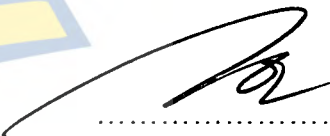
Hari/Tanggal : Minggu, 30 April 2017  
Waktu : 11.00 – 12.30 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

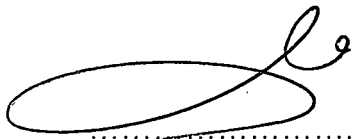
Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji  
Nama : **Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si**



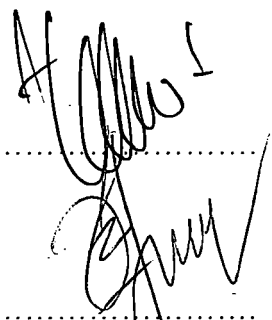
.....

Penguji Ahli  
Nama : **Pheni Chalid, SF, M.A, Ph.D**



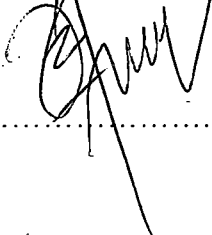
.....

Pembimbing I  
Nama : **Dr. Syahrani, M.Si**



.....

Pembimbing II  
Nama : **Dr. Heri Wahyudi, S.Sos, M.Si**



.....



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan berkat dan rahmat-Nya, saya mampu menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Magister Administrasi Publik.

Selama pelaksanaan penelitian dan penyusunan TAPM ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, karena itu saya menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Ketua Bidang Ilmu Administrasi Program Administrasi Publik;
3. Ibu Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Samarinda;
4. Bapak Dr. Syahrani, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Heri Wahyudi, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing II, yang telah bersedia menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
5. Bapak Prof. Muchlis Hamdi, M.P.A, Ph.D selaku Pembahas Ahli pada Bimbingan TAPM Residensial 1.
6. Bapak Pheni Chalid, SF, M.A, Ph.D selaku Penguji Ahli pada Ujian Sidang TAPM.
7. Kedua orang tua dan saudara-saudara serta keponakan-keponakan saya yang telah mendoakan dan mendukung saya;

8. Suami saya tercinta Syamsul Kamaruddin Basri dan anak-anak saya tersayang Alya Nabila Kasya dan Muhammad Nuril Qalbi yang telah memberikan doa dan dukungan baik moral maupun material;
9. Bapak Ir. Soeparno Kasim selaku Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yang telah meluangkan waktu dan pikiran sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan TAPM ini;
10. Seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yang telah bersedia memberikan informasi untuk menunjang penelitian saya;
11. Temanku Deffany yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM serta seluruh rekan-rekan Program Magister Administrasi Publik yang telah memberikan dukungan dan motivasinya.

Saya menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penulisan TAPM ini, karenanya saran dan kritik yang membangun akan diterima dengan lapang hati. Semoga TAPM ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik serta dapat memberikan kontribusi bagi Pemerintah Kabupaten Berau.

Tanjung Redeb, Juni 2017

*Ika Retnowati*



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Ika Retnowati  
NIM : 500894935  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Redeb, 26 April 1980

Riwayat Pendidikan : - Lulus di SDN 012 Tanjung Redeb Tahun 1992.  
- Lulus di SMPN 3 Tanjung Redeb Tahun 1995.  
- Lulus di SMUN 1 Tanjung Redeb Tahun 1998.  
- Lulus Sarjana Pertanian Universitas Mulawarman Samarinda Tahun 2002.

Riwayat Pekerjaan : - Tahun 2004 s/d 2005 sebagai tenaga honorer di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.  
- Tahun 2005 s/d 2012 sebagai Staf Pelaksana di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Berau.  
- Tahun 2012 s/d 2016 sebagai Kepala Seksi Pengembangan Statistik di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Berau.  
- Tahun 2017 sebagai Kepala Seksi Konsumsi Pangan di Dinas Pangan Kabupaten Berau.

Tanjung Redeb, Juni 2017

**Ika Retnowati**  
NIM. 500894935

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Abstrak .....	ii
Lembar Pernyataan .....	iv
Lembar Persetujuan TAPM .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Lembar Persetujuan Unggahan Karya Ilmiah .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Riwayat Hidup .....	x
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar .....	xvi
Daftar Lampiran .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah Penelitian .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	7
1. Motivasi .....	7
2. Kemampuan Pegawai .....	17
3. Kinerja Pegawai .....	21
4. Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja.....	26
5. Pengaruh Antara Kemampuan Terhadap Kinerja .....	27
6. Pengaruh Antara Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Definisi Konsep .....	32

D. Definisi Operasional .....	32
E. Kerangka Berpikir .....	33
F. Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	36
B. Populasi dan Sampel .....	36
C. Instrumen Penelitian .....	38
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	40
E. Metode Analisis Data .....	41
1. Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner .....	41
2. Analisis Deskriptif .....	43
3. Uji Persyaratan Analisis Regresi .....	44
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
5. Analisis Korelasi Berganda .....	47
6. Uji t dan Uji F .....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	53
1. Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau .....	53
2. Karakteristik Responden .....	56
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	57
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
B. Hasil .....	59
1. Pengujian Instrumen Penelitian .....	59
a. Pengujian Validitas .....	59
1) Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja .....	60
2) Uji Validitas Instrumen Kemampuan Pegawai .....	61
3) Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai .....	62
b. Pengujian Reliabilitas .....	63
1) Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja .....	63

2) Uji Reliabilitas Instrumen Kemampuan Pegawai .....	65
3) Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai .....	66
2. Analisis Deskriptif .....	67
a. Deskripsi Data Motivasi Kerja (X1) .....	67
b. Deskripsi Data Kemampuan Pegawai (X2) .....	71
c. Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Y) .....	74
3. Pengujian Asumsi Klasik .....	76
a. Uji Normalitas .....	77
b. Uji Multikolinearitas.....	79
c. Uji Heterokedastisitas .....	80
d. Uji Autokorelasi .....	81
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
5. Analisis Korelasi Berganda .....	84
6. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	87
a. Pengujian Regresi Parsial (Uji t) .....	88
b. Pengujian Regresi Berganda (Uji F) .....	90
C. Pembahasan .....	91
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	93
2. Pengaruh Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai .....	96
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai .....	99
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	101
B. Saran .....	102
 DAFTAR PUSTAKA .....	103
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1. Format Jawaban Skala Likert .....	38
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	39
Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan Pegawai (X2) .....	39
Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y) ....	39
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	58
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Pegawai ....	61
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai .....	62
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja .....	64
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Pegawai..	65
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai .....	66
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	68
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Pegawai .....	72
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	75
Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas Data .....	78
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas .....	79
Tabel 4.16. Hasil Uji Durbin – Waston .....	82
Tabel 4.17. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	83

Tabel 4.18. Hasil Analisis Korelasi Pearson .....	85
Tabel 4.19. Hasil Analisis Korelasi Berganda .....	86
Tabel 4.20. Hasil Pengujian Regresi Parsial (Uji t) .....	88
Tabel 4.21. Hasil Pengujian Regresi Berganda (Uji F) .....	90



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hubungan Antara Variabel Penelitian .....	34
Gambar 4.1. Hasil Pengujian Normalitas dengan P – P Plot.....	77
Gambar 4.2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas .....	81





## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Permohonan Ijin Pengumpulan Data Penelitian .....L-1
Lampiran 2	Persetujuan Ijin Pengumpulan Data Penelitian .....L-2
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian .....L-3
Lampiran 4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Data Ordinal) .....L-7
Lampiran 5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Pegawai (Data Ordinal).....L-8
Lampiran 6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Data Ordinal) .....L-9
Lampiran 7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Data Interval) ..... L-10
Lampiran 8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Pegawai (Data Interval) ..... L-11
Lampiran 9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Pegawai (Data Interval) ..... L-12
Lampiran 10	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ..... L-13
Lampiran 11	Uji Validitas Variabel Kemampuan Pegawai ..... L-15
Lampiran 12	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai ..... L-16
Lampiran 13	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ..... L-17
Lampiran 14	Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Pegawai..... L-18
Lampiran 15	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai ..... L-19
Lampiran 16	Analisis Korelasi Berganda..... L-20
Lampiran 17	Uji t ..... L-20
Lampiran 18	Korelasi Pearson ..... L-21
Lampiran 19	Uji F ..... L-21
Lampiran 20	Uji Normalitas dengan P-P Plot ..... L-22
Lampiran 21	Uji Heterokedastisitas ..... L-22
Lampiran 22	Uji Normalitas Data ..... L-23

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi, sumber daya manusia memegang peranan dan merupakan aset terpenting organisasi. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak akan mampu memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal pula.

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang paling strategis dan sangat menentukan baik atau tidaknya suatu instansi pemerintah. Suatu instansi memerlukan pegawai sebagai sumber daya pendukung utama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak yang menentukan masa depan organisasi.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata, artinya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Tidak semua kinerja seorang pegawai memiliki bentuk/wujud yang

dapat dilihat ataupun dihitung jumlahnya, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru berkaitan dengan jasa, maupun penemuan-penemuan atas prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Tolak ukur dari kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap program atau kegiatan dalam satu tahun anggaran tertentu. Tolak ukur kinerja ini mencakup dua hal yaitu unsur keberhasilan yang dapat diukur (*output*) dan tingkat pencapaian setiap unsur keberhasilan (*outcome*). Setiap program atau kegiatan minimal mempunyai satu unsur ukuran keberhasilan dan tingkat pencapaiannya (*target kinerja*) yang digunakan sebagai tolak ukur kinerja.

Untuk Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, dari evaluasi kinerja instansi pemerintah melalui evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dapat diketahui pencapaian realisasi pekerjaan, dan kendala yang dihadapi dalam rangka pencapaian misi. Evaluasi ini dilakukan untuk perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Pada Tahun 2016 diketahui bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator kinerja belum sepenuhnya dapat tercapai yang berarti bahwa kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan



Kabupaten Berau masih perlu adanya perbaikan (sumber : LAKIP Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, 2017).

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, adalah dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental ini merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun fisik untuk memahami tujuan utama dan target kerja yang ingin dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Yang harus dipahami bahwa motivasi kerja tidak akan berjalan jika tidak didukung oleh unsur-unsur penggerak motivasi itu sendiri. Misalnya saja, dalam melakukan tugasnya, seorang pegawai terkadang butuh rasa dihargai. Dan ketika pegawai tersebut berhasil melaksanakan tugas dengan baik, maka ia dapat diberi kesempatan untuk mengemban tugas yang lebih berbobot. Sehingga hal ini dapat memotivasi pegawai lain untuk bekerja dengan lebih baik.

Terkadang ditempat kerja pernah kita jumpai pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah untuk bekerja. Hal ini mungkin dikarenakan kondisi ketidakpuasan dalam bekerja, dan ini harus menjadi perhatian agar tidak berlanjut yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Ketidakpuasan ini bisa disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman, ataupun hubungan kerja dengan sesama pegawai ataupun pimpinan yang kurang harmonis. Karenanya sangat penting untuk menciptakan situasi dan kondisi kerja yang nyaman, saling menghargai, dan menempatkan rasa simpati kepada mereka

yang telah menjalankan pekerjaan dengan baik. Selain itu perlunya penghargaan kepada pegawai yang telah bekerja keras walaupun belum berhasil menunjukkan kualitas kerjanya.

Selain motivasi kerja, aspek lain yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah kemampuan aparatur pemerintah yang bekerja secara professional. Beberapa standar umum yang dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat kemampuan dalam sebuah organisasi antara lain jumlah pegawai, tingkat pendidikan, diklat kepangkatan dan jabatan struktural.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Berau, Dinas Pertanian dan Peternakan juga memiliki permasalahan internal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam arahan-arahannya, Kepala Dinas selalu mengingatkan untuk menjaga kekompakan sesama pegawai dinas pertanian dan menghindari konflik karena dengan suasana kerja yang harmonis akan dapat membangun produktivitas kerja. Kepala Dinas juga mengharapkan agar semua pegawainya selalu berpikir positif, dan menganggap bahwa teguran yang diberikan merupakan masukan yang sangat berarti yang dapat memotivasi para pegawainya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang.

Sesuai dengan visi Dinas Pertanian dan Peternakan untuk mempercepat pencapaian swasembada pangan dan daging di Kabupaten Berau, memberikan tuntutan yang sangat besar terhadap kinerja aparatur Dinas Pertanian dan Peternakan dalam mewujudkan visi tersebut. Banyaknya program dan kegiatan pertanian yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan petani juga menuntut pegawainya untuk lebih produktif dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang itulah maka penulis tertarik untuk menulis judul "Pengaruh Motivasi



Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau”.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

Untuk memperjelas permasalahan yang telah diteliti, maka berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
3. Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

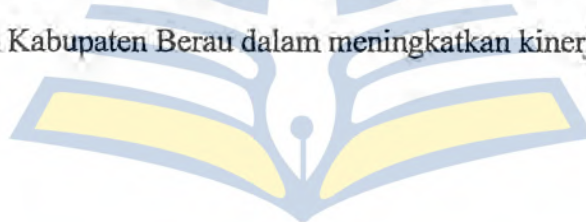
Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori ilmu pengetahuan sosial khususnya Ilmu Administrasi Publik mengenai motivasi kerja, kemampuan pegawai dan kinerja pegawai dalam pelayanan publik.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Berau, khususnya bagi para pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dalam meningkatkan kinerjanya.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motif ini terkait dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghasilan.

Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Robbins (2003:208) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Robbins menambahkan ada tiga komponen motivasi, yaitu :

- a. Arah, apa yang coba dilakukan oleh seseorang;
- b. Upaya, seberapa keras seseorang mencoba;
- c. Kegigihan, berapa lama seseorang terus mencoba.

Menurut Sarwoto (2010:135) yang mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya

tujuan organisasi secara efisien. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2003:141) yang mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Ditambahkan oleh Arep dan Tanjung (2004:12) bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Kreitner dan Kinicki (2005:248) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang ditampilkan melalui perilaku untuk mencapai tujuan. Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki manajemen.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:89), motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:61) teori motivasi dipahami agar pemimpin mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya. Seperti halnya As'ad (2004:45) yang mengartikan motivasi sebagai dorongan atau tenaga yang merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.



Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2000:252) bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arep dan Tanjung (2004:12) yang menyatakan bahwa ada 3 (tiga) hal yang harus diperhatikan untuk memotivasi seseorang yaitu peran, perlakuan dan penghargaan. Sasaran yang paling penting dalam memotivasi adalah memotivasi kalbu/rohaninya. Motivasi juga dapat terbentuk dari harapan, dengan kata lain motivasi dirumuskan dalam bentuk :

- motivasi kinerja, yang dihubungkan dengan upaya dan hasil/kinerja yang diharapkan.
- motivasi ganjaran, yaitu yang dihubungkan dengan kinerja yang baik akan memberikan ganjaran yang baik.
- motivasi tujuan pribadi, yaitu merupakan ganjaran yang dapat memenuhi tujuan pribadi yang akan dapat memenuhi kebutuhan pribadi.

Menurut Hasibuan (2003:99) ada dua jenis motivasi, yaitu :

- a. Motivasi positif (*insentif positive*), dimana manager memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mempunyai prestasi baik. Dengan motivasi positif ini maka semangat kerja bawahan akan semakin meningkat, karena pada dasarnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (*insentif negative*), dimana manager memotivasi bawahannya dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik atau kepada bawahan yang prestasinya rendah. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja akan dapat meningkat pada jangka waktu pendek karena

takut akan hukuman, tetapi dampaknya pada jangka waktu panjang akan dapat berakibat kurang baik.

Pendapat ini sesuai dengan pendapat Winardi (2001:45) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Edward Murray dalam Mangkunegara (2005:67-68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- b. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
- c. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
- e. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- f. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.
- g. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Menurut Hasibuan (2003:100) bahwa motivasi terdiri dari 2 (dua) metode, yaitu :

- a. Metode langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Motivasi



langsung ini bersifat khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

- b. Metode tidak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini seperti ruangan kerja yang nyaman dan suasana kerja yang harmonis, sehingga besar pengaruhnya terhadap semangat bekerja.

Teori motivasi yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Priansa (2014:206) mengatakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang. Dasar dari teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang berkeinginan dan kebutuhan manusia tersebut tersusun dalam suatu jenjang, yang artinya bahwa apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan yang lain akan menjadi yang utama, dan begitu seterusnya.

Teori motivasi yang dikemukakan Maslow ini menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkatan atau hirarki kebutuhan. Kelima tingkatan atau hirarki kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis,

Misalnya saja kebutuhan akan makan dan minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan lain sebagainya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling rendah atau yang paling dasar.

b. **Kebutuhan rasa aman**

Setiap manusia membutuhkan perlindungan dari bahaya, ancaman ataupun pertentangan, dimana kebutuhan ini akan dirasakan setelah kebutuhan pertama dipenuhi. Kebutuhan rasa aman ini tidak hanya dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. **Kebutuhan sosial**

Merupakan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi serta kebutuhan untuk memiliki rasa mencintai dan dicintai. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya.

d. **Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan**

Setiap orang memiliki keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Hal ini berhubungan dengan rasa harga diri dan kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan *prestise* diri yang bersangkutan.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, serta memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan tingkat kebutuhan paling tinggi, dan untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan dorongan diri sendiri.



Selanjutnya, Clayton Alderfer dalam Priansa (2014:210) memperkenalkan teori yang merupakan kelanjutan dari Teori Maslow, yang dianggap masukan dari kelemahan teori Maslow. Teori Clayton Alderfer ini memecah kebutuhan menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Kebutuhan eksistensi (*existence*) atau kebutuhan mendasar.

Kelompok kebutuhan ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan.

- b. Kebutuhan keterhubungan (*relatedness*) atau hubungan antar pribadi.

Kelompok kebutuhan ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Maslow sebagai kebutuhan sosial dan penghargaan.

- c. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) atau kebutuhan akan kreatifitas atau produktivitas.

Kelompok kebutuhan ini mencakup komponen-komponen intrinsik yang oleh Maslow digolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Dari ketiga kebutuhan tersebut, Teori Alderfer ini dikenal dengan nama ERG. Perbedaan Teori Maslow dan Teori Alderfer ini adalah lebih dari satu kebutuhan mungkin berlangsung dalam waktu yang sama dan jika kepuasan dari kebutuhan tingkat tinggi bertahan, dorongan untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah akan meningkat.

Teori motivasi David Clarence McClelland dalam Priansa (2014:207) yang mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. McClelland memperkenalkan tiga jenis motivasi, yaitu :



- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan akan berprestasi merupakan kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi.
- b. Kebutuhan kekuasaan (*need for power*), adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan ini sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.
- c. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

Dalam Teori Motivasi Prestasi McClelland's (*McClelland's Achievement Motivation Theory*) yang dikutip dalam Brantas (2009:113-117), ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan dana insentif.

- a. Motif (*motif*) merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

- b. Harapan (*expectancy*) merupakan suatu kesempatan yang dibiarkan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu tindakan tertentu yang akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada), tetapi dapat pula satu bila sangat yakin bahwa hasilnya positif ada. Secara sederhana teori ini mengatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi tergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.
- c. Insentif (*incentive*) yaitu memotivasi dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

Teori motivasi Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2003:177) mengemukakan teori motivasi berdasarkan teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator. Herzberg membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.



Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2003:176) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas hal tersebut.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, istirahat dan lain-lain.
- c. Karyawan yang kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas, yang akan membuat mereka menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg dalam Priansa (2014:212) menyatakan bahwa ada dua faktor yang merupakan kebutuhan yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

- a. Faktor pemuas (*motivation factor*) atau faktor intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dalam diri masing-masing orang. Faktor motivasi ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Yang merupakan faktor intrinsik adalah prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan peluang untuk maju.
- b. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) atau faktor ekstrinsik, yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari tempatnya bekerja. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari

pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bawahan dapat ditingkatkan. Faktor ekstrinsik ini meliputi gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja.

## 2. Kemampuan Pegawai

Kemampuan berasal dari mampu. Pengertian mampu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:623) adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan, sedangkan kemampuan merupakan kecakapan atau kesanggupan seseorang untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan menurut Gibson (2002:54) kemampuan merupakan sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003:50) yang menyatakan bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Beberapa dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Sedangkan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2003:52) bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh



pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Kemampuan pegawai berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*).

Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Lebih lanjut Robbins (2003:15) mengatakan bahwa dimensi kemampuan intelektual dalam pekerjaan dapat diukur dengan :

- Kecerdasan numeris, yaitu kemampuan untuk dapat berhitung dengan cepat.
- Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lainnya.
- Kecepatan perseptual, merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.

- Penalaran deduktif, kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- Visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- Ingatan, yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sedangkan kemampuan fisik dapat diukur melalui :

- faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, dan kekuatan lainnya.
- Faktor-faktor keluwesan meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
- Faktor-faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

Kemampuan merupakan kesanggupan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya. Kemampuan dapat diukur dari:

- a. Pengetahuan, dimana tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila para pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Subagyo dalam Mangkunegara (2005:46), Pengetahuan pegawai merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai.
- b. Keterampilan, merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Gibson (2002:33) mendefinisikan



keterampilan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. Sedangkan menurut Siagian (2002:167), Keterampilan merupakan kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Keterampilan berarti penguasaan terhadap berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki anggota organisasi.

Menurut Moenir (2014:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan dimana seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Ketiga unsur ini akan saling menunjang apabila ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Sutermeister dalam Sariyathi (2003) menyatakan bahwa kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. tingkat pendidikan formal yang dimilikinya;
- b. pelatihan teknis yang pernah diikutinya;
- c. kemampuan menguasai pekerjaan.

Sedangkan keterampilan diukur dengan indikator-indikator yaitu :

- a. petunjuk teknis pekerjaan;
- b. ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.



Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pendidikan ini biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan atau bahasan sikap individu.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Nurlaila (2010:71), *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sedangkan menurut Luthans (2005:165), Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Dessler (2010:41), Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2001:65). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan

untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi, dimaksudkan untuk meningkatkan organisasi secara keseluruhan (Fuad Mas'ud, 2004:25).

Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amstrong (2003:15), Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Rivai (2004:310) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Rivai mengatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaan serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.



Menurut pendapat Mahmudi (2015:18), Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Secara konseptual, kinerja dan peningkatan motivasi kerja para pegawai dapat terwujud apabila hal yang menjadi kebutuhan para pegawai dapat terpenuhi. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, maka motivasi kerja akan meningkat pula.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (2003:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja ini berhubungan dengan komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.



Dharma (2003:355) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu, yaitu :

- a. Kuantitas kerja, merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan. Pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja, berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan, yaitu apakah masyarakat menyukai produk tersebut, apakah produk tersebut telah sesuai dengan standar minimal yang telah ditetapkan atau masih memerlukan perbaikan dalam bentuk atau lainnya. Kualitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dimana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan telah mendekati nilai kesempurnaan atau telah mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas adalah mutu yang dihasilkan (baik tidak produk yang dihasilkan). Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan waktu kerja adalah cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai. Ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Waktu kerja sangat penting sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur baik atau buruk dan naik atau turunnya kinerja seorang pegawai. Apabila seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai tersebut sangat baik.

#### 4. Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003:252). Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Brantas (2009:101) yang menyatakan motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Menurut Armstrong (2003:75) mengatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu motivasi sehingga apa yang akan dilakukan atau dikerjakan dapat mencapai hasil atau kualitas hasil kerja yang diharapkan.

Kesadaran dari setiap anggota organisasi ini merupakan motif, dan ini jika dikaitkan dengan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena kinerja pegawai sangat tergantung pada motivasi kerjanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya tergantung pada motivasi kerja tetapi perlu diikuti dengan penghargaan dan pimpinan, karena tanpa motivasi penghargaan oleh pimpinan pegawai tidak membuahkan hasil yang maksimal sehingga tidak akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.



Choiriyah dan Taslim (2012) mengungkapkan setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang tinggi pula. Sebaliknya, pegawai yang motivasi kerjanya rendah cenderung akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu hal yang berat dan membosankan, sehingga akan menyebabkan pegawai tersebut bekerja dengan perasaan terpaksa. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

##### **5. Pengaruh Antara Kemampuan Terhadap Kinerja**

Kreitner dan Kinicki (2005:185) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Dalam penelitian Hutajulu (2009) mengungkapkan apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seseorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana



yang ada. Kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan demikian apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan) maka akan mampu mendorong kinerjanya.

Robbins (2003:70) mengatakan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan. Sementara Mathis dan Jackson (2001:83) mengatakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor, yaitu kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan, tingkat usaha dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.

Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai yang mempunyai kemampuan kerja rendah maka cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan kemampuan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (Rachmawati *et al*, 2013).

## **6. Pengaruh Antara Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja**

Menurut Keith Devis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (*human performance*) adalah faktor motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*), yaitu :

### **1. Faktor kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), yang berarti bahwa pemimpin dan

karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja maksimal.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Faktor ini diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka dengan sikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, mereka yang bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya, antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja, akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Sesuai pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh Gibson (2002:189) bahwa faktor motivasi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa. Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, akan berdampak pada motivasi orang tersebut yaitu untuk menggunakan perilaku yang mengarah kepada pemuasan kebutuhannya. Misalnya saja kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk menetapkan tujuannya dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapainya.



## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan peneliti tentang motivasi, kemampuan dan kinerja.

Tabel 2.1.  
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Sandi J (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar.	Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	- Secara parsial dan secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar dengan persamaan $Y = 2,769 + 0,371X_1 + 0,411 X_2$ .
I Wayan Juniantara (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar.	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Partial Least Square (PLS)	- Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi di Denpasar. - Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi di Denpasar.
Tri Hardjono (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang)	Motivasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Analisis Regresi Berganda	-Variabel motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan persamaan : $Y = 0,211X_1 + 0,230X_2 + 0,350X_3$ - Nilai Adjusted R Square 0,359 yang artinya bahwa



				kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja sebesar 35,9% sedangkan 64,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.
Kristina Nugi Keran (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tanggerang	Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel Motivasi, Kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan : $Y = 0,271 + 0,714X_1 + 0,409X_2 - 0,168X_3$ , Yang berarti bahwa variabel kmpensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja paling kecil karena benilai -0,168.
Eva Kris Diana Devi (2009)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang).	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional	Analisis Faktor Konfirmatori	Variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan, yaitu 0,606 sedangkan variabel komitmen memberikan pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan yaitu 0,273. Untuk variable motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,307.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek penelitian yang diambil berbeda. Penelitian sekarang dilakukan di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Metode penelitian menggunakan analisis validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier, analisis korelasi berganda, Uji t dan Uji F. Variabel penelitian ini adalah motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

### **C. Definisi Konsep**

1. Motivasi adalah suatu dorongan, daya pendorong atau kekuatan yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kemampuan adalah kesanggupan seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam periode tertentu.

### **D. Definisi Operasional**

1. Motivasi kerja :
  - a. Penilaian prestasi
  - b. Pengakuan orang lain
  - c. Tanggung jawab
  - d. Peluang untuk maju
  - e. Gaji/Upah

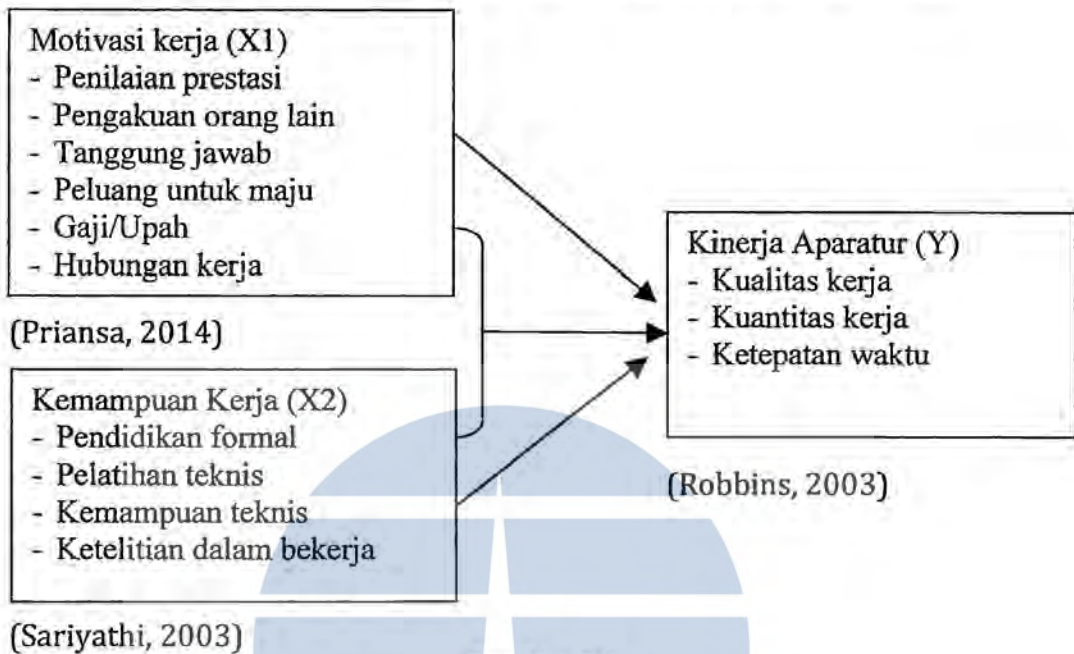
- f. Hubungan kerja
2. Kemampuan pegawai :
- a. Pendidikan formal
  - b. Pelatihan teknis
  - c. Kemampuan teknis
  - d. Ketelitian dalam bekerja
3. Kinerja pegawai :
- a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Ketepatan waktu

#### **E. Kerangka Berpikir**

Proses kinerja seorang pegawai dapat berjalan dengan baik apabila terdapat motivasi yang berarti adanya dorongan kepada pegawai tersebut untuk melakukan tugasnya. Namun walaupun adanya motivasi yang baik tanpa didukung oleh kemampuan pegawai yang cukup tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.



Untuk lebih jelasnya, hubungan antar variabel penelitian tersebut dapat diilustrasikan dengan model penelitian seperti gambar 2.1. sebagai berikut :



Gambar 2.1.  
Hubungan Antar Variabel Penelitian

#### F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2009:64). Dikatakan sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

Penolakan dan penerimaan suatu hipotesis penelitian tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

Berdasarkan model penelitian di atas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai jabatan sementara terhadap masalah yang lebih lanjut perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

2. Variabel kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai, yaitu :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

3. Variabel kemampuan pegawai dan kemampuan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, yaitu :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.



## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah desain dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan desain dengan pendekatan kuantitatif, penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan pegawai) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) berdasarkan teori-teori terkait yang telah diuraikan pada Bab II. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan data empirik yang diperoleh dengan bantuan aplikasi komputer (program Excel dan SPSS 24 for Windows).

#### **B. Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2009:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi juga berarti gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:223). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yang berjumlah 63 (enam puluh tiga) orang. Tetapi, karena pada saat dilakukannya penelitian 1 (satu)



orang sedang tugas belajar keluar daerah, sehingga penelitian hanya dilakukan pada 62 (enam puluh dua) orang.

Menurut pendapat Usman (2008:42), untuk populasi yang tidak terlalu besar, peneliti dapat menggunakan seluruh populasi sebagai objek penelitiannya, dimana penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus. Arikunto (2010:117) mengatakan bahwa "sampel adalah bagian dari populasi". Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Penelitian ini menggunakan metode sensus dan teknik sampling yang digunakan dalam metode sensus adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengikutsertakan seluruh populasi penelitian. Metode sensus ini dilakukan mengingat jumlah populasi penelitian yang relatif kecil, sehingga seluruh elemen populasi pada penelitian ini diikutsertakan dalam proses penelitian.

Menurut Sugiyono (2009:81), jika populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi namun apabila populasi kecil maka penelitian terhadap seluruh populasi dapat dilakukan. Arikunto (2010:120) juga mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil, dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka makin besar kesalahan generalisasi (Sugiyono, 2009:86). Dalam hal ini karena jumlah populasi yang diteliti relatif kecil kurang dari 100, maka

diputuskan untuk menjadikan seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yang berjumlah sebanyak 62 (enam puluh dua) orang sebagai responden penelitian.

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Arikunto (2010:194) kuesioner merupakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis, yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan responden, sehingga peneliti memperoleh informasi dari responden dalam bentuk laporan tentang hal-hal atau pribadinya yang diketahui.

Dalam kuesioner ini berisi sejumlah pertanyaan, pada setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban. Adapun format jawaban dalam penelitian menggunakan *skala Likert* (Sugiyono, 2009:133) dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban yang masing-masing diberi skor. Skor pada skala pengukuran yang digunakan ini adalah 1 – 5, yang terdiri dari pilihan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan (*statements*) yang diajukan peneliti, yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.1.  
Format Jawaban Skala Likert

Nilai	Skor	Alternatif Jawaban
5	Tinggi Sekali	Sangat Setuju
4	Tinggi	Setuju
3	Sedang	Ragu-Ragu
2	Rendah	Tidak Setuju
1	Rendah Sekali	Sangat Tidak Setuju



Kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian ini terbagi dalam 3 (tiga) kelompok variabel, yaitu variabel motivasi kerja (X1), variabel kemampuan pegawai (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y), dengan kisi-kisi butir pertanyaan dalam kuesioner seperti pada table-table berikut :

Tabel 3.2.  
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator Yang Diukur	No. Butir Item Pertanyaan	Jumlah Item Pertanyaan
1	Penilaian prestasi	I.A.1, I.A.2, I.A.3	3
2	Pengakuan orang lain	I.B.4, I.B.5, I.B.6	3
3	Tanggung jawab	I.C.7, I.C.8, I.C.9,	3
4	Peluang untuk maju	I.D.10, I.D.11, I.D.12	3
5	Gaji/Upah	I.E.13, I.E.14, I.E.15, I.F.16	4
6	Hubungan kerja	I.F.17, I.F.18, I.F.19	3
<b>Jumlah</b>			19

Tabel 3.3.  
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan Pegawai (X2)

No	Indikator Yang Diukur	No. Butir Item Pertanyaan	Jumlah Item Pertanyaan
1	Pendidikan formal	II.A.1, II.A.2, II.A.3	3
2	Pelatihan teknis	II.B.4, II.B.5, II.B.6	3
3	Kemampuan teknis	II.C.7, II.C.8, II.C.9	3
4	Ketelitian dalam bekerja	II.D.10, II.D.11, II.D.12	3
<b>Jumlah</b>			12

Tabel 3.4.  
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator Yang Diukur	No. Butir Item Pertanyaan	Jumlah Item Pertanyaan
1	Kualitas kerja	III.A.1, III.A.2, III.A.3	3
2	Kuantitas kerja	III.B.4, III.B.5, III.B.6	3
3	Ketepatan waktu	III.C.7, III.C.8, III.C.9,	3
<b>Jumlah</b>			9



#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

1. Kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dimana pada setiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang disediakan dalam kuesioner adalah sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil kuesioner inilah yang akan diangkakan (kuantifikasi), disusun tabel-tabel dan dianalisa secara statistik untuk menarik kesimpulan penelitian.

Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah :

- a. untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian, dan
  - b. untuk memperoleh informasi dengan reliabel dan validitas yang tinggi.
2. Telaah dokumen, yaitu pencarian data informasi dengan cara mempelajari berbagai referensi, literatur dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data ini sangat membantu sekali bagi peneliti dalam menganalisa data, dengan dokumen-dokumen kuantitatif ini analisa data akan lebih mendalam sesuai dengan kebutuhan penelitian.
  3. Observasi, yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

4. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data. Dengan wawancara data yang diperoleh akan lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail.

### **E. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif dengan alat bantu program aplikasi komputer *Statistical Program For Social Science Versi 24* (SPSS 24 for Windows). Analisis data penelitian menggunakan metode-metode yang berhubungan dengan alat statistik, pengujian hipotesis sampai pada kesimpulan.

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dengan mengklasifikasikan data-data tersebut ke dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisa. Proses analisa data kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut :

#### **1. Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji instrumen ini, baik uji validitas maupun uji reliabilitas tidak diujikan kepada seluruh responden ketika proses pengambilan data telah selesai, tetapi dilakukan pengujian kepada 30 orang responden sebagai sampel pendahuluan (Suliyanto, 2009:44).



Menurut Priyatno (2008:16), validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi tiap-tiap butir kuesioner sehingga nantinya akan benar-benar mengungkapkan indikator yang diteliti.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Dengan menggunakan program aplikasi komputer *Statistical Program For Social Science Versi 24* (SPSS) diperoleh nilai dengan cara mengkolerasikan skor dari masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan seluruh skor dari semua item pertanyaan.

Pada program SPSS, analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson), sehingga diperoleh nilai koefisien ( $r$ ). Nilai tersebut dikatakan valid serta sah apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), sebaliknya jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Rumus momen produk Pearson :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Jumlah skor tiap item

Y = Jumlah total skor seluruh item

N = Jumlah responden



Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan yang diuji kevalidannya dengan skor total seluruh item.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah menunjukkan hasil pengukuran yang tetap stabil bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap gejala yang sama. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2008:26), pengujian Reliabilitas dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien  $\alpha$  atau *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r$  kritis *product moment*. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Menurut Arikunto (2010:196), rumus reliabilitas dengan metode Alpha adalah :

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_n$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir  
 $\sigma_1^2$  = Varian total

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data dengan menggunakan statistik-statistik univariate seperti rata-rata, median, modus, median, modus, deviasi standar, varians dan lain-lain dengan tujuan untuk mengetahui gambaran atau

penyebaran data sampel atau populasi. Misalnya untuk mengetahui rata-rata umur responden, umur responden termuda/tertua, rentang umur responden, dan sebagainya.

Analisis deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Analisis deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada analisis deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan terhadap hasil tabulasi dari data yang telah diperoleh melalui kuesioner. Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui karakteristik data pada masing-masing variabel penelitian dan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, kemampuan pegawai dan kinerja pegawai.

Analisis deskriptif dilakukan dengan meringkas data dan menyajikannya dalam bentuk tabel dan grafik. Analisis deskriptif juga berguna untuk mengetahui kecenderungan data hasil penelitian dan penempatan kelas intervalnya, berdasarkan gambaran mengenai penyebaran/distribusi data beserta kategorinya (sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik).

### **3. Uji Persyaratan Analisis Regresi**

Sebelum dilakukan analisis regresi dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan regresi, yaitu :

- a. Uji normalitas data, bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Apabila hasil pengujian normal,



maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 for Windows menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Dimana kriterianya adalah jika signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 5% atau 0,05 berarti berdistribusi normal (Priyatno, 2008:28).

- b. Uji multikolinearitas, digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian pada uji multikolinearitas, salah satunya adalah dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Ghozali (2013:105), apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.
- c. Uji heteroskedastisitas, digunakan untuk ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode yang dapat digunakan pada uji heterokedastisitas, salah satunya adalah dengan menggunakan metode Uji Park, dimana apabila  $t$  hitung berada pada  $-t$  tabel  $\leq t$  hitung  $\leq t$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heterokedastisitas pada model regresi.



- d. Uji autokorelasi, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam regresi. Metode yang digunakan dalam uji autokorelasi ini adalah dengan Uji Durbin-Watson (Uji DW), dengan ketentuan apabila nilai Durbin-Watson (d) berada antara dU dan (4-dU), maka berarti tidak ada autokorelasi. Nilai dU dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin-Watson yang tergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan berdasarkan pola hubungan antara variabel-variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Persyaratan awal, untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval (Sudarmanto, 2005:101).

Proses untuk mengubah data ordinal menjadi data interval dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$T_i = 50 + 10 \cdot \frac{(X_i - x)}{S}$$

$T_i$  = hasil skor data baku

$X$  = nilai (skor) variable x

$x$  = rata-rata (mean) setiap variabel (variabel x)

$s$  = simpangan baku (standar deviasi)

Analisis regresi linear berganda menurut Priyatno (2008:73), adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Menurut Priyatno (2008:73), persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (*dependent*)

a = Konstanta (*intercept*), nilai Y tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (X)

$b_1, b_2, b_3, b_n$  = Koefisien Regresi Parsial

$X_1, X_2, X_3, X_n$  = Variabel bebas (*independent*)

Model analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda ini dapat dianalisis menggunakan program aplikasi komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS 24 for Windows)*.

## 5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi merupakan studi yang membahas tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara dua variabel atau lebih dan ukuran derajat hubungan tersebut disebut koefisien korelasi. Arah hubungan positif, yang berarti apabila nilai variabel ditingkatkan, maka akan meningkatkan nilai variabel yang lain, dan sebaliknya apabila nilai variabel diturunkan, maka akan menurunkan

nilai variabel yang lain. Sedangkan arah hubungan negatif, berarti bahwa apabila nilai variabel ditingkatkan, maka akan menurunkan nilai variabel lain, dan sebaliknya apabila nilai variabel diturunkan maka akan meningkatkan nilai variabel yang lain.

Menurut Priyatno (2008:78), analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Koefisien korelasi berganda diberi notasi R, sedangkan koefisien determinasinya diberikan notasi  $R^2$ . Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, apabila nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya apabila nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Priyatno (2008:78), untuk mencari nilai koefisien korelasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2.(r_{yx_1}).(r_{yx_2}).(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}}$$

Dimana :

$R_{y.x_1x_2}$  = korelasi variabel X1 dan X2

$r_{yx_1}$  = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara X1 dengan Y

$r_{yx_2}$  = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara X1 dengan X2



Yang menjadi pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono dalam Priyatno (2008:78) adalah sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Apabila  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Apabila  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen mampu menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Menurut Priyatno (2008:80), untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen dapat menggunakan cara perhitungan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2.(ry_{x_1}).(ry_{x_2}).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Dimana :

$R^2$  = korelasi determinasi

$ry_{x_1}$  = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara  $X_1$  dengan  $Y$

$ry_{x_2}$  = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara  $X_2$  dengan  $Y$

$rx_1x_2$  = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara  $X_1$  dengan  $X_2$

#### 4. Uji t dan Uji F

Dalam perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis yaitu daerah dimana  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima. Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah dengan Uji t dan Uji F, yaitu sebagai berikut :

##### a. Pembuktian hipotesis dengan Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Priyatno (2008:83), rumus yang dapat digunakan untuk mencari t hitung adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

$b_i$  = koefisien regresi variabel i

$S_{b_i}$  = Standar error variabel i

Nilai t hitung dapat juga dihitung dengan menggunakan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{n-k-1}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Kriteria pengujian sesuai pendapat Priyatno (2008:85) adalah :

- Membandingkan t hitung dengan t tabel

Tolak  $H_0$  jika t hitung > t tabel

Terima  $H_0$  jika t hitung < t tabel

t hitung = menggunakan program SPSS

t tabel = tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

#### b. Pembuktian hipotesis dengan uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima).

Nilai F hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2008:81) sebagai berikut :

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



Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Kriteria pengujian yang digunakan sesuai dengan Priyatno (2008:82) bahwa :

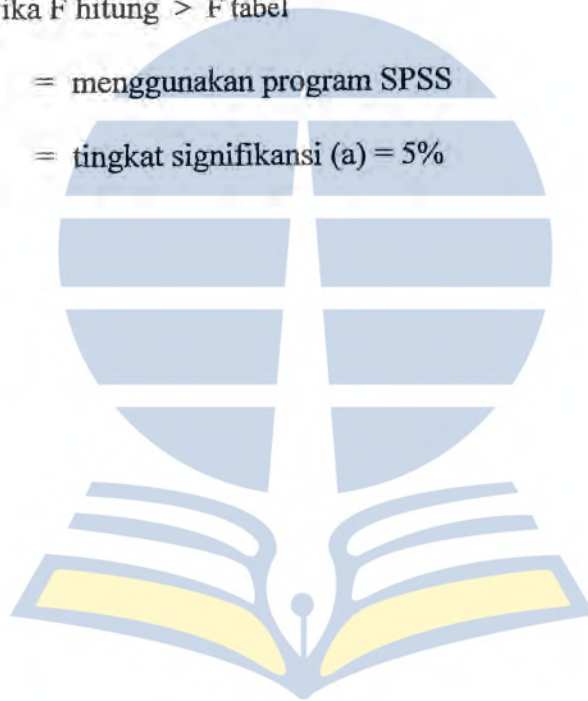
- Membandingkan F hitung dengan F tabel

Terima  $H_0$  jika F hitung < F tabel

Tolak  $H_0$  jika F hitung > F tabel

F hitung = menggunakan program SPSS

F tabel = tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau**

Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau dibentuk atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, yang dijabarkan dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau ini merupakan gabungan dua dinas besar yaitu Dinas Pertanian Tanaman Pangan dengan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Berau.

Secara nasional pembangunan pertanian dan peternakan yang tertuang dalam Rencana Strategis Dinas Pertanian dan Peternakan Tahun 2016 - 2021 pada dasarnya adalah mengemban misi untuk dapat menyediakan pangan, baik itu tanaman pangan, hortikultura ataupun asal ternak dari segi kualitas maupun kuantitasnya, dan pemenuhan sarana dan prasarana pertanian dan peternakan untuk meningkatkan kesejahteraan petani.

Dengan mempertimbangkan potensi dan kondisi sumber daya pertanian (SDA, SDM, sumber daya buatan dan teknologi) saat ini dan tantangan ke depan serta memperhatikan visi pembangunan Kabupaten Berau Tahun 2016 - 2021 adalah sebagai berikut : “Mewujudkan Berau Sejahtera, Unggul dan

Berdaya Saing Berbasis Sumber Daya Alam secara Berkelanjutan” dan untuk mendukung misi Kabupaten Berau yaitu misi kedua “Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat dengan Memanfaatkan Potensi Sumber Daya Alam, Memberdayakan Usaha Ekonomi Kecil Menengah yang Berbasis Kerakyatan dan Perluasan Lapangan Kerja termasuk Pengembangan Ekonomi Kreatif berbasis Pariwisata dan Kearifan Lokal” maka Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau menetapkan visi yang sejalan yaitu “Terwujudnya Kabupaten Berau Sebagai Sentra Produksi Pertanian dan Peternakan Yang Berorientasi Agribisnis”.

Untuk mencapai sasaran tersebut, yang harus dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Peternakan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi tanaman padi, palawija dan hortikultura.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana pertanian.
3. Meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia petani dan aparatur.
4. Mengembangkan sentra-sentra produksi dan hortikultura.
5. Meningkatkan strategi pemasaran.
6. Menumbuhkan ekonomi masyarakat melalui sektor peternakan.
7. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk peternakan dalam pemenuhan kebutuhan protein hewani Masyarakat dengan standar ASUH (Aman, Sehat, Utuh dan Halal) dan berdaya saing.
8. Meningkatkan Penerapan Teknologi Peternakan Tepat Guna dan Ramah Lingkungan.



Struktur organisasi Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau terdiri atas 1 (satu) Kepala Dinas, 1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang, 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, 12 (dua belas) Kepala Seksi dan 5 (lima) Unit Pelaksana Teknis Dinas dengan rincian sebagai berikut :

- Kepala Dinas
- Sekretariat, membawahi :
  - Sub Bagian Penyusunan Program.
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
  - Sub Bagian Keuangan.
- Bidang Pertanian, membawahi :
  - Seksi Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura
  - Seksi Pupuk, Pestisida dan Perlindungan Tanaman
  - Seksi Bina Usaha, Promosi dan Pemasaran Hasil Pertanian
- Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, membawahi :
  - Seksi Alat dan Mesin Pertanian
  - Seksi Pengolahan Lahan dan Irigasi Pertanian
  - Seksi Kelembagaan dan Penyuluh Pertanian
- Bidang Peternakan, membawahi :
  - Seksi Pembibitan dan Produksi Ternak
  - Seksi Pakan Ternak dan Alat Mesin Peternakan
  - Seksi Bina Usaha, Promosi dan Pemasaran Hasil Peternakan
- Bidang Kesehatan Hewan dan Kesmavet, membawahi :
  - Seksi Perlindungan Hewan
  - Seksi Kesehatan Masyarakat Veteriner

- Seksi Pelayanan Kesehatan Hewan
- UPTD Rumah Potong Hewan
- UPTD Rumah Potong Unggas
- UPTD Pembibitan Ternak
- UPTD Balai Benih Hortikultura
- UPTD Balai Benih Utama Padi

## 2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, responden yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh pegawai negeri yang bekerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 62 orang responden melalui penyebaran kuesioner penelitian, maka dapat ditarik gambaran mengenai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari 62 orang responden pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan lebih banyak berusia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 40,32%. Sedangkan jumlah terkecil adalah pada usia > 50 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 25,81%. Sisanya adalah pada usia 30-40 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 33,87%. Ini menandakan bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan berada pada usia yang sangat produktif untuk bekerja, karena pada usia yang masih relatif

muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.1. berikut ini :

Tabel 4.1.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	31 – 40 tahun	21 orang	33,87
2.	41 – 50 tahun	25 orang	40,32
3.	> 50 tahun	16 orang	25,81
	<b>Total</b>	<b>62 orang</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebagai responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 4.2. berikut :

Tabel 4.2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	42 orang	67,74
2	Perempuan	20 orang	32,26
	<b>Total</b>	<b>62 orang</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Dari tabel 4.2. tersebut dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 42 orang (67,74%) dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan yang hanya sebanyak 20 orang (32,26%).

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan



Kabupaten Berau sebagian besar adalah Sarjana (S1) sebanyak 39 orang atau sebesar 62,90 %. Secara lengkap, karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.3. berikut :

Tabel 4.3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	1 orang	1,61
2	SMA	18 orang	29,03
3	D3	1 orang	1,61
4	S1	39 orang	62,90
5	S2	3 orang	4,84
	<b>Total</b>	<b>62 orang</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Pendidikan seringkali dipandang sebagai salah satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Dari tabel 4.3. tersebut, dapat diindikasikan bahwa pegawai yang lebih banyak dibutuhkan adalah yang memiliki pendidikan sarjana (S1) karena pekerjaan yang dilakukan di Dinas Pertanian dan Peternakan memerlukan tenaga-tenaga kerja yang bukan saja terampil tetapi juga memiliki pengetahuan tertentu.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk masa kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, dari tabel 4.4. berikut :

Tabel 4.4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 10 tahun	23 orang	37,10
2	11 – 20 tahun	24 orang	38,71
3	21 – 30 tahun	9 orang	14,52
4	> 30 tahun	6 orang	9,68
	<b>Total</b>	<b>62 orang</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan tabel 4.4. di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai mempunyai masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 38,71%, sedangkan pegawai yang mempunyai masa kerja 1-10 tahun sebanyak 23 orang atau 37,10%. Pegawai yang mempunyai masa kerja 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 14,52%. Dan pegawai dengan masa kerja > 30 tahun ada sebanyak 6 orang atau 9,68%. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau telah memiliki masa kerja yang cukup lama.

## **B. Hasil**

### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **a. Pengujian Validitas**

Uji validitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan untuk mengukur variabel yang diteliti. Untuk melakukan uji validitas ini dengan menggunakan program SPSS, yaitu menggunakan *korelasi Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

Untuk uji validitas pada penelitian ini, proses pengambilan data dilakukan kepada sampel pendahuluan sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden. Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 for Windows.

### 1) Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Instrumen penelitian motivasi pegawai terdiri dari 19 (sembilan belas) pertanyaan, meliputi 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur penilaian prestasi, 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur pengakuan orang lain, 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur tanggung jawab, 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur peluang untuk maju, 4 (empat) item pertanyaan yang memenuhi unsur gaji/upah dan 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur hubungan kerja. Hasil pengujian validitas terhadap variabel motivasi kerja ini dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut :

Tabel 4.5.  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item Pertanyaan	r hitung (Produk Momen Pearson)	r tabel	Kesimpulan
I.A.1.	0,230	0,361	Tidak Valid
I.A.2.	0,728	0,361	Valid
I.A.3	0,571	0,361	Valid
I.B.4.	0,503	0,361	Valid
I.B.5.	0,709	0,361	Valid
I.B.6.	0,574	0,361	Valid
I.C.7.	0,723	0,361	Valid
I.C.8.	0,240	0,361	Tidak Valid
I.C.9	0,714	0,361	Valid
I.D.10.	0,756	0,361	Valid
I.D.11.	0,629	0,361	Valid
I.D.12.	0,678	0,361	Valid
I.E.13.	0,781	0,361	Valid
I.E.14.	0,790	0,361	Valid
I.E.15.	0,649	0,361	Valid
I.E.16.	0,484	0,361	Valid
I.F.17.	0,507	0,361	Valid
I.F.18.	0,663	0,361	Valid
I.F.19.	0,469	0,361	Valid

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.5. di atas, hasil uji validitas terhadap seluruh item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa ada 2 (dua) item pertanyaan pada variabel motivasi kerja yang tidak valid,



yaitu pada item pertanyaan I.A.1. tidak valid karena  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dimana nilai  $r$  tabel adalah 0,361 sedangkan nilai  $r$  hitung 0,230 ( $0,230 < 0,361$ ) dengan dan pada item pertanyaan I.C.8. dimana nilai  $r$  hitung adalah 0,240, sehingga  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel ( $0,240 < 0,361$ ). Jadi dari 19 (sembilan belas) item pertanyaan pada variabel motivasi kerja, terdapat 17 (tujuh belas) item pertanyaan yang dinyatakan valid.

## 2) Uji Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Pegawai

Pada instrumen variabel kemampuan pegawai terdiri dari 12 (dua belas) item pertanyaan yang meliputi 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur tingkat pendidikan formal, 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur pelatihan teknis, 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur kemampuan teknis dan 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur ketelitian dalam bekerja. Hasil pengujian terhadap semua item pertanyaan pada variabel kemampuan pegawai dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6.  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variable Kemampuan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r hitung (Produk Momen Pearson)	r tabel	Kesimpulan
II.A.1.	0,598	0,361	Valid
II.A.2.	0,566	0,361	Valid
II.A.3.	0,680	0,361	Valid
II.B.4.	0,682	0,361	Valid
II.B.5.	0,563	0,361	Valid
II.B.6.	0,651	0,361	Valid
II.C.7.	0,575	0,361	Valid
II.C.8.	0,767	0,361	Valid
II.C.9.	0,564	0,361	Valid
II.D.10.	0,510	0,361	Valid
II.D.11.	0,673	0,361	Valid
II.D.12.	0,657	0,361	Valid

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.6. tersebut, dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel kemampuan pegawai mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan signifikansi  $<$  0,05. Dengan hasil dari uji validitas tersebut, maka semua item pertanyaan pada instrumen variabel kemampuan pegawai dapat dinyatakan valid.

### 3) Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Instrumen variabel kinerja pegawai terdiri dari 9 (sembilan) item pertanyaan yang meliputi 3 (tiga) item pertanyaan yang memenuhi unsur kualitas kerja, 2 (dua) item pertanyaan yang memenuhi unsur kuantitas kerja dan 4 (empat) item pertanyaan yang memenuhi unsur ketepatan waktu.

Tabel 4.7.  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r hitung (Produk Momen Pearson)	r tabel	Kesimpulan
III.A.1.	0,625	0,361	Valid
III.A.2.	0,626	0,361	Valid
III.A.3	0,743	0,361	Valid
III.B.4.	0,785	0,361	Valid
III.B.5.	0,689	0,361	Valid
III.C.6.	0,629	0,361	Valid
III.C.7.	0,812	0,361	Valid
III.C.8.	0,659	0,361	Valid
III.C.9.	0,603	0,361	Valid

Sumber : SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.7. tersebut diatas, dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan memberikan hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan signifikansi  $<$  0,05. Dengan hasil uji validitas tersebut, maka semua item pertanyaan pada instrumen variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

## **b. Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, suatu alat pengukur tersebut dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi akan ditunjukkan oleh angka koefisien mendekati angka 1. Secara umum koefisien reliabilitas yang dianggap cukup memuaskan jika  $\geq 0,700$ . Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner dan skala bertingkat. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dengan bantuan program *SPSS 24 for Windows*.

### **1) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja**

Pada uji validitas sebelumnya, diketahui bahwa dari 19 item pertanyaan variabel motivasi kerja, terdapat 2 (dua) item pertanyaan yang tidak valid, sehingga pada uji reliabilitas ini hanya 17 item pertanyaan yang digunakan. Terhadap 17 (tujuh belas) item pertanyaan sebagai instrumen penelitian variabel motivasi kerja yang dinyatakan valid pada uji validitas, dilakukan uji reliabilitas dengan hasil seperti yang tercantum dalam tabel 4.8. berikut ini.



Tabel 4.8.  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.911	17

Item-Total Statistics				
Item Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I.A.2.	57,37	60,654	0,665	0,904
I.A.3	57,00	65,310	0,495	0,908
I.B.4.	57,90	66,231	0,429	0,910
I.B.5.	57,23	60,875	0,632	0,905
I.B.6.	56,97	65,551	0,521	0,907
I.C.7.	57,37	63,413	0,688	0,902
I.C.9	58,13	63,361	0,685	0,903
I.D.10.	58,23	60,323	0,722	0,901
I.D.11.	56,47	66,947	0,572	0,907
I.D.12.	56,43	66,599	0,605	0,906
I.E.13.	58,13	60,533	0,756	0,900
I.E.14.	58,13	62,326	0,774	0,900
I.E.15.	58,27	63,995	0,605	0,905
I.E.16.	56,43	68,392	0,406	0,910
I.F.17.	56,53	68,326	0,432	0,910
I.F.18.	56,80	67,062	0,610	0,906
I.F.19.	56,47	68,464	0,403	0,910

Sumber : SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.8. tersebut diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk 17 (tujuh belas) item pertanyaan pada instrumen penelitian adalah sebesar 0,911, dan nilai ini lebih besar dari koefisien reliabilitas (0,911 > 0,700). Sedangkan nilai korelasi yang didapat, kemudian dibandingkan dengan r tabel, dapat diketahui bahwa pada semua item pertanyaan variabel motivasi kerja mempunyai r hitung > r tabel (r hitung > 0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah

reliabel, artinya instrumen yang digunakan memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

## 2) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Pegawai

Terhadap 12 (dua belas) item pertanyaan pada kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian kemampuan pegawai dilakukan pengujian reliabilitas dengan hasil pengujian sebagaimana yang tercantum dalam tabel 4.9. berikut ini :

Tabel 4.9.  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Pegawai (X2)

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items		
0,849		12		

Item-Total Statistics				
Item Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
II.A.1.	44,87	18,809	0,493	0,839
II.A.2.	44,57	19,978	0,495	0,840
II.A.3	44,80	18,441	0,595	0,831
II.B.4.	44,97	16,930	0,548	0,840
II.B.5.	44,47	19,154	0,458	0,841
II.B.6.	44,80	17,752	0,530	0,838
II.C.7.	44,40	19,697	0,496	0,839
II.C.8.	44,80	17,614	0,694	0,823
II.C.9	44,23	19,495	0,474	0,840
II.D.10.	44,40	19,766	0,412	0,844
II.D.11.	44,27	19,306	0,610	0,833
II.D.12.	44,40	19,697	0,600	0,835

Sumber : Uji Reliabilitas (SPSS versi 24)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap instrumen variabel kemampuan pegawai seperti yang terdapat pada tabel 4.9. tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai *koefisien Cronbach's Alpha* adalah 0,849 dan nilai ini lebih besar dari koefisien reliabilitas ( $0,849 > 0,700$ ). Sedangkan jika dilihat dari nilai korelasi,

dapat diketahui bahwa nilai korelasi pada semua item pertanyaan variabel kemampuan pegawai adalah lebih besar dari  $r$  tabel ( $> 0,361$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kemampuan pegawai termasuk dalam kategori baik atau reliabel.

### 3) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Terhadap 9 (sembilan) item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dilakukan pengujian reliabilitas dengan hasil seperti yang tercantum dalam tabel 4.10. berikut.

Tabel 4.10.  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,856	9

Item-Total Statistics				
Item Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
III.A.1.	32,93	9,237	0,524	0,846
III.A.2.	32,57	9,151	0,518	0,847
III.A.3	32,63	8,792	0,663	0,833
III.B.4.	33,50	7,914	0,684	0,830
III.B.5.	32,90	8,714	0,581	0,841
III.C.6.	32,67	9,195	0,526	0,846
III.C.7.	32,70	8,355	0,742	0,824
III.C.8.	32,83	9,385	0,581	0,843
III.C.9	33,53	8,878	0,459	0,856

Sumber : SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.10. tentang hasil uji reliabilitas instrumen variabel kinerja pegawai tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari koefisien reliabilitas ( $0,856 > 0,700$ ). Dilihat dari nilai



korelasinya, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variable kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,361. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel kinerja pegawai adalah reliabel sehingga item-item konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data dengan menggunakan statistik-statistik univariate seperti rata-rata, median, modus, deviasi standar, varians, dan lain-lain. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran atau penyebaran data sampel dan populasi. Dalam analisis deskriptif akan dilakukan penggunaan alat, teknik dan prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan.

Kegiatan-kegiatan dalam analisis deskriptif antara lain adalah pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar. Berdasarkan banyaknya variabel yang digunakan pada penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan pada 3 (tiga) bagian, variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan pegawai sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel kinerja pegawai sebagai (*dependent variable*) pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

### a. Deskripsi Data Motivasi Kerja (X1)

Pada tabel 4.11. terlihat bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan motivasi kerja menunjukkan hubungan yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata

pada seluruh item pertanyaan variabel motivasi kerja, yang diajukan kepada responden sebesar 3,81. Nilai ini dapat dilihat pada tabel 4.11. berikut ini.

Tabel 4.11.  
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator/ Pertanyaan	Skor										Rata- Rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Penilaian prestasi											
I.A.2.	0	0.0	3	4.8	9	14.5	40	64.5	10	16.1	3.90
I.A.3.	0	0.0	3	4.8	12	19.4	36	58.1	11	17.7	3.90
Jumlah	0	0.0	6	4.8	21	16.9	76	61.3	21	16.9	3.90
Pengakuan Orang Lain											
I.B.4.	0	0.0	11	17.7	16	25.8	30	48.4	5	8.1	3.50
I.B.5.	0	0.0	9	14.5	10	16.1	33	53.2	10	16.1	3.70
I.B.6.	0	0.0	5	8.1	14	22.6	35	56.5	8	12.9	3.70
Jumlah	0	0.0	25	13.4	40	21.5	98	52.7	23	12.4	3.63
Tanggung Jawab											
I.C.7.	0	0.0	1	1.6	13	21.0	36	58.1	12	19.4	4.00
I.C.9.	0	0.0	7	11.3	12	19.4	30	48.4	13	21.0	3.80
Jumlah	0	0.0	8	6.5	25	20.2	66	53.2	25	20.2	3.90
Peluang untuk maju											
I.D.10.	3	4.8	26	41.9	17	27.4	16	25.8	0	0.0	2.70
I.D.11.	0	0.0	2	3.2	9	14.5	36	58.1	15	24.2	4.00
I.D.12.	0	0.0	0	0.0	1	1.6	36	58.1	25	40.3	4.40
Jumlah	3	1.6	28	15.1	27	14.5	88	47.3	40	21.5	3.70
Gaji/Upah											
I.E.13.	0	0.0	13	21.0	21	33.9	26	41.9	2	3.2	3.30
I.E.14.	1	1.6	9	14.5	22	35.5	27	43.5	3	4.8	3.40
I.E.15.	1	1.6	10	16.1	20	32.3	28	45.2	3	4.8	3.40
I.E.16.	0	0.0	1	1.6	2	3.2	35	56.5	24	38.7	4.30
Jumlah	2	0.8	33	13.3	65	26.2	116	46.8	32	12.9	3.60
Hubungan Kerja											
I.F.17.	0	0.0	0	0.0	6	9.7	36	58.1	20	32.3	4.20
I.F.18.	0	0.0	3	4.8	8	12.9	42	67.7	9	14.5	3.90
I.F.19.	0	0.0	0	0.0	3	4.8	37	59.7	22	35.5	4.30
Jumlah	0	0.0	3	1.6	17	9.1	115	61.8	51	27.4	4.13
Total Indikator	5	0.4	103	9.1	195	18.1	559	53.9	192	18.5	3.81

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Keterangan Tabel 4.11. pada kolom indikator/pertanyaan adalah sebagai berikut :

- I. A.1. Penilaian yang dilakukan pemimpin sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.
- I.A.3. Berkeinginan untuk lebih berhasil dari orang lain.
- I.B.4. Bekerja lebih keras untuk pengakuan atas hasil kerja.
- I.B.5. Bangga jika hasil kerja mendapat apresiasi dari atasan atau rekan sekerja.
- I.B.6. Inisiatif dalam bekerja dihargai pimpinan.
- I.C.7. Berusaha menyelesaikan pekerjaan daripada beralih ke pekerjaan lain.
- I.C.9. Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
- I.D.10. Giat bekerja karena kesempatan menduduki posisi tertentu.
- I.D.11. Promosi yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja.
- I.D.12. Tidak malu belajar jika diberi pekerjaan yang baru.
- I.E.13. Gaji/upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup.
- I.E.14. Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerja.
- I.E.15. Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.
- I.E.16. Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan peraturan.
- I.F.17. Menikmati kerjasama dengan orang lain.
- I.F.18. Rekan sekerja akan siap memberikan pertolongan dalam bekerja.
- I.F.19. Kerjasama dengan rekan sekerja mendorong untuk bekerja keras.

Berdasarkan tabel 4.11. tersebut, nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,81 tersebut, dengan rentang skor 1 – 5, berada di atas 3, artinya keterkaitan mengenai penilaian prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, gaji/upah dan hubungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten



Berau. Indikator yang mendapatkan nilai rata-rata jawaban tertinggi adalah indikator hubungan kerja, diikuti berturut-turut oleh indikator penilaian prestasi, tanggung jawab, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, dan indikator gaji/upah.

Untuk indikator yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau adalah hubungan kerja dengan rata-rata 4,13. Dari tiga item pertanyaan pada indikator hubungan kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 67,7% setuju bahwa saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada indikator penilaian prestasi, dapat diketahui sebesar 64,5% pegawai setuju bahwa penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap prestasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja. Tanggung jawab mempunyai nilai rata-rata 3,90. Hasil kuesioner menunjukkan sebanyak 58,1% responden setuju untuk bekerja keras menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang dimiliki.

Sedangkan pada indikator peluang untuk maju, sebanyak 58,1% responden setuju untuk selalu belajar untuk dapat menguasai pekerjaan yang baru agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil maksimal, dan 58,1% responden berpendapat bahwa promosi yang diberikan pimpinan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki. Tetapi sebesar 41,9% dari jumlah pegawai tidak setuju jika kinerja pegawai dihubungkan dengan janji pimpinan untuk menduduki posisi jabatan tertentu.

Sebanyak 56,5% responden merasa bahwa pemimpin telah menghargai inisiatif dalam suatu pekerjaan. Untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan

dari pimpinan ataupun orang lain terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, sebanyak 48,4% responden setuju bahwa perlu adanya kerja keras untuk hal tersebut.

Untuk indikator gaji/upah, sebanyak 56,5% responden setuju bahwa gaji/upah yang telah diterima sesuai dengan peraturan yang berlaku. Rata-rata responden setuju bahwa gaji/upah yang diberikan dapat untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka, dan gaji/upah yang mereka terima telah sesuai dengan pengalaman dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka miliki.

#### **b. Deskripsi Data Kemampuan Pegawai (X2)**

Hasil kuesioner responden berkaitan dengan variabel kemampuan pegawai dapat dilihat pada tabel 4.12. Variabel kemampuan pegawai ini diuraikan dalam empat indikator yaitu pendidikan formal, pelatihan teknis, kemampuan teknis dan ketelitian dalam bekerja, dimana masing-masing indikator terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan. Dari kedua belas item pertanyaan variabel kemampuan pegawai tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07, hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai, pelatihan teknis yang pernah diikuti pegawai, kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Hasil kuesioner variabel kemampuan pegawai dapat dilihat pada tabel 4.12. berikut ini.

Tabel 4.12.  
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Pegawai

Indikator/ Pertanyaan	Skor										Rata- Rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pendidikan Formal											
II.A.1.	1	1.6	3	4.8	5	8.1	40	64.5	13	21.0	4.00
II.A.2.	0	0.0	0	0.0	8	12.9	40	64.5	14	22.6	4.10
II.A.3.	0	0.0	3	4.8	17	27.4	31	50.0	11	17.7	3.80
Jumlah	1	0.5	6	3.2	30	16.1	111	59.7	38	20.4	3.97
Pelatihan Teknis											
II.B.4.	0	0.0	2	3.2	17	27.4	31	50.0	12	19.4	3.90
II.B.5.	0	0.0	0	0.0	6	9.7	43	69.4	13	21.0	4.10
II.B.6.	0	0.0	3	4.8	7	11.3	36	58.1	16	25.8	4.00
Jumlah	0	0.0	5	2.7	30	16.1	110	59.1	41	22.0	4.00
Kemampuan teknis											
II.C.7.	0	0.0	0	0.0	3	4.8	42	67.7	17	27.4	4.20
II.C.8.	0	0.0	1	1.6	14	22.6	38	61.3	9	14.5	3.90
II.C.9.	0	0.0	0	0.0	2	3.2	38	61.3	22	35.5	4.30
Jumlah	0	0.0	1	0.5	19	10.2	118	63.4	48	25.8	4.13
Ketelitian dalam Bekerja											
II.D.10.	0	0.0	0	0.0	5	8.1	40	64.5	17	27.4	4.20
II.D.11.	0	0.0	0	0.0	4	6.5	41	66.1	17	27.4	4.20
II.D.12.	0	0.0	0	0.0	3	4.8	47	75.8	12	19.4	4.10
Jumlah	0	0.0	0	0.0	12	6.5	128	68.8	46	24.7	4.17
Total Indikator	2	0.1	24	1.6	182	12.2	934	62.8	346	23.3	4.07

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Keterangan tabel 4.12. pada kolom indikator/pertanyaan adalah sebagai berikut :

- II.A.1. Tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan memahami pekerjaan.
- II.A.2. Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan.
- II.A.3. Perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja.
- II.B.4. Aktif mengikuti pelatihan teknis untuk menunjang pekerjaan.
- II.B.5. Pelatihan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- II.B.6. Instansi memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan.



- II.C.7. Perlunya petunjuk teknis dalam melakukan pekerjaan.
- II.C.8. Mampu memahami pekerjaan dengan cepat.
- II.C.9. Pengetahuan membantu mengatasi permasalahan dalam bekerja.
- II.D.10. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan.
- II.D.11. Fokus dalam mengerjakan pekerjaan.
- II.D.12. Selalu sistematis, rapi dan sesuai prosedur dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui bahwa dari keempat indikator pada variabel kemampuan pegawai, indikator ketelitian dalam bekerja mendapatkan nilai rata-rata jawaban tertinggi dari responden yaitu sebesar 4,17. Pada indikator ketelitian dalam bekerja tersebut, sebanyak 75,8% responden setuju bahwa dalam bekerja diperlukan sistematis, kerapian dan sesuai dengan prosedur untuk menghindari kesalahan.

Indikator kemampuan teknis juga mempunyai nilai persentase tinggi yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden setuju bahwa kemampuan teknis diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan teknis ini mempunyai nilai rata-rata 4,13 yang berarti bahwa dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang sedang dilaksanakan, selain itu juga diperlukan petunjuk teknis pekerjaan untuk dijadikan panduan dalam bekerja dan dengan kemampuan teknis yang dimiliki akan membantu mengatasi persoalan yang mungkin timbul dalam pekerjaan.

Pada indikator pelatihan teknis, sebanyak 69,4% responden yang setuju untuk dilakukannya pelatihan teknis dengan tujuan meningkatkan kemampuan pegawai. Sebesar 58,1% berpendapat bahwa instansi telah memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan

teknis yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebanyak 50% pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau telah aktif mengikuti pelatihan teknis yang diadakan untuk menunjang kinerja.

Sedangkan pada indikator pendidikan formal nilai rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 3,97. Dari tabel 4,12. Dapat dilihat bahwa 64,5% responden setuju bahwa pendidikan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaannya dan 64,5% responden juga setuju bahwa pendidikan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, kesadaran pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau untuk dapat meningkatkan kemampuannya cukup tinggi, hal ini diketahui dari 50% responden yang menjawab setuju untuk melanjutkan pendidikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **c. Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil jawaban responden pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari tiga indikator yaitu kualitas kerja dengan tiga item pertanyaan, kuantitas kerja dengan dua item pertanyaan dan ketepatan waktu dengan empat item pertanyaan. Indikator yang memperoleh jawaban responden terbanyak adalah ketepatan waktu, diikuti oleh variabel kualitas kerja dan kuantitas kerja. Nilai rata-rata dan persentase masing-masing item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.13. berikut ini.

Tabel 4.13.  
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Indikator/ Pertanyaan	Skor										Rata- Rata	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Kualitas Kerja												
III.A.1.	0	0.0	0	0.0	3	4.8	50	80.6	9	14.5	4.10	
III.A.2.	0	0.0	0	0.0	1	1.6	41	66.1	20	32.3	4.30	
III.A.3.	0	0.0	0	0.0	1	1.6	35	56.5	26	41.9	4.50	
Jumlah	0	0.0	0	0.0	5	2.7	126	67.7	55	29.6	4.30	
Kuantitas Kerja												
III.B.4.	0	0.0	4	6.5	17	27.4	32	51.6	9	14.5	3.80	
III.B.5.	0	0.0	0	0.0	5	8.1	44	71.0	13	21.0	4.20	
Jumlah	0	0.0	4	3.2	22	17.7	76	61.3	22	17.7	4.00	
Ketepatan Waktu												
III.B.6.	0	0.0	0	0.0	1	1.6	39	62.9	22	35.5	4.40	
III.C.7.	0	0.0	0	0.0	2	3.2	37	59.7	23	37.1	4.50	
III.C.8.	0	0.0	1	1.6	5	8.1	46	74.2	10	16.1	4.20	
III.C.9.	0	0.0	4	6.5	12	19.4	41	66.1	5	8.1	4.20	
Jumlah	0	0.0	5	2.0	20	8.1	163	65.7	60	24.2	4.33	
Total Indikator	0	0.0	18	5.2	94	9.5	730	64.9	274	23.8	4.21	

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Keterangan tabel 4.13. pada kolom indikator/pertanyaan adalah sebagai berikut :

III.A.1. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu.

III.A.2. Berupaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaan.

III.A.3. Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

III.B.4. Mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi volume yang ditentukan.

III.B.5. Hasil pekerjaan sesuai dengan target.

III.C.6. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu.

III.C.7. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah prioritas utama.

III.C.8. Tidak pernah menunda suatu pekerjaan.

III.C.9. Akan lembur jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu.



Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden variabel kinerja pegawai (tabel 4.13.) di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 4,21, ini berarti bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau setuju bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai.

Indikator dari kinerja pegawai yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah ketepatan waktu yaitu sebesar 4,33. Sebanyak 74,2% responden setuju untuk tidak menunda waktu untuk melakukan pekerjaan dan 66,1% responden setuju untuk melakukan lembur apabila tugas yang dibebankan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Dari 62 responden, sebesar 80,6% pegawai setuju bahwa pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar mutu yang diinginkan organisasi perangkat daerah, walaupun demikian usaha untuk meningkatkan mutu pekerjaan tetap dilakukan, dan responden juga setuju tentang perlunya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pada indikator kuantitas kerja, sebanyak 71% responden setuju untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditargetkan. Dari tabel 4.13. tersebut juga dapat dilihat bahwa sebesar 51,6% setuju dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas atau jumlah pekerjaan lebih banyak dari yang telah ditentukan.

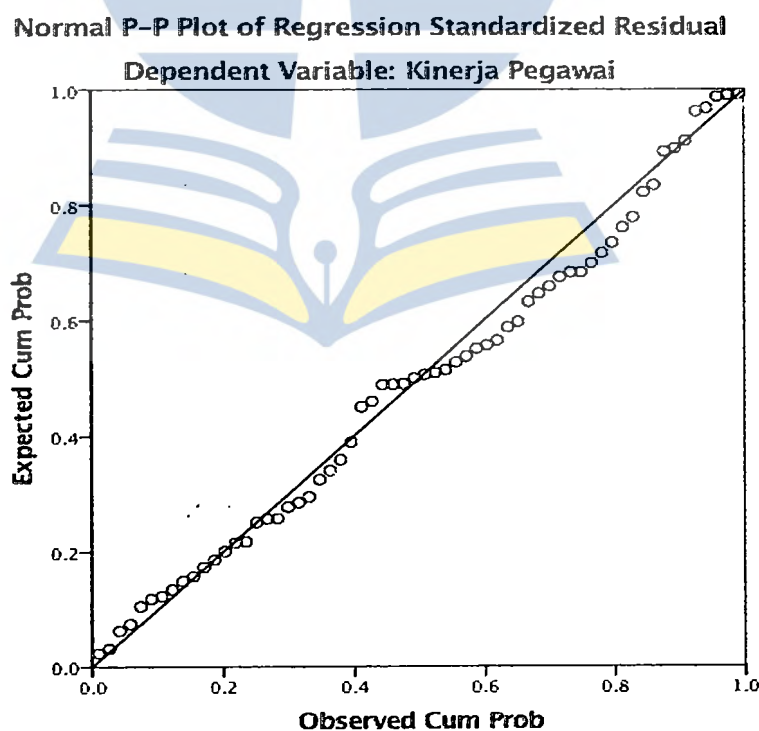
### 3. Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi linear berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai suatu model yang baik jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear*

*Unbiased Estimator*). BLUE dapat dicapai bila memenuhi Asumsi Klasik. Ada beberapa uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi, yaitu :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variable terkait. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1.  
Hasil Pengujian Normalitas dengan P-P Plot

Dari gambar hasil pengujian normalitas tersebut (gambar 4.1.) di atas, didapatkan bahwa hasil semua data pada variabel independen motivasi kerja dan kemampuan pegawai serta variabel dependen kinerja pegawai berdistribusi secara normal, karena sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan *Normal Probability Plot* untuk mengetahui normal atau tidaknya data dapat juga digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan hasil seperti yang tercantum pada tabel 4.14. dibawah ini :

Tabel 4.14.  
Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,43912283
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,072
	Negative	-0,053
Kolmogorov-Smirnov Z		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil uji normalitas data pada tabel 4.14. tersebut, terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* yaitu 0,200, artinya nilai signifikansi lebih besar dibanding ketentuan 0,050 ( $0,200 > 0,050$ ), dengan demikian variasi data pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal.



## b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, yang dalam penelitian ini variabel independennya adalah motivasi kerja dan kemampuan pegawai.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran nilai *Tolerance* dan VIF-nya (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai VIP lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011:105). Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15. berikut.

Tabel 4.15.  
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	0,191	5,231
Kemampuan Kerja	0,191	5,231

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel 4.15. tersebut di atas, terlihat bahwa pada analisis regresi linear berganda penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, dimana diketahui bahwa :

- Nilai koefisien toleransi variabel motivasi kerja sebesar 0,191 ( $0,191 > 0,10$ ) dan nilai faktor inflasi (VIF) adalah sebesar 5,231 ( $5,231 < 10$ ), maka artinya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel dependen kinerja pegawai (Y) atas variabel independen motivasi kerja (X1).

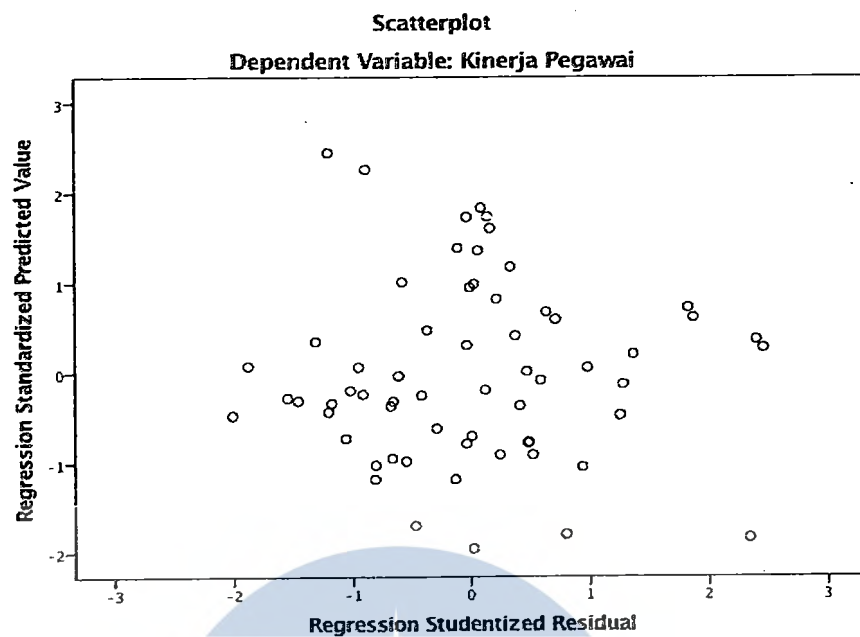
- Nilai koefisien toleransi variabel kemampuan pegawai sebesar 0,191 ( $0,191 > 0,10$ ) dan nilai faktor inflasi (VIF) adalah sebesar 5,231 ( $5,231 < 10$ ), maka artinya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dependen kinerja pegawai (Y) atas variabel independen kemampuan pegawai (X2).

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID).

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 24. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011:109).

Dengan menggunakan program SPSS versi 24, uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar 4.2. berikut :



**Gambar 4.2.**  
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain **menerima hipotesis homoskedastisitas.**

#### **d. Uji Autokorelasi**

Persamaan regresi yang baik dan layak untuk dipergunakan melakukan prediksi adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada atau tidaknya permasalahan autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut :

- terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ( $DW < -2$ )
- tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau  $-2 \leq DW \leq +2$ .
- Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 ( $DW > +2$ )



Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16.

berikut :

Tabel 4.16.  
Hasil Uji Durbin – Waston

Model Summary	
Model	Durbin-Watson
1	1.839

Sumber : SPSS Versi 24

Dalam pengujian ini menggunakan jumlah observasi sebanyak 100 ( $n = 100$ ) dan jumlah variabel independen sebanyak 2 ( $k = 2$ ) serta tingkat signifikansi 0,050, maka diperoleh nilai statistik Durbin Watson ( $d$ ) pada model regresi sebesar 1,839. Nilai  $d$  yang dihasilkan berada diantara -2 dan 2 artinya hipotesis nol gagal ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi dan analisis korelasi, dengan menggunakan skala pengukuran Likert yang berbentuk ordinal, sehingga data yang dihasilkan dari pengumpulan kuesioner yang berbentuk ordinal harus dirubah terlebih dahulu menjadi data interval (perubahan data dari data ordinal menjadi data interval terlampir).

Setelah data ordinal diubah menjadi data interval, maka dapat dilakukan analisis regresi linear. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan pegawai) secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (kinerja pegawai)

agar diperoleh nilai koefisien untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila ada salah satu dari variabel independen yang ada konstan atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS 24 for Windows*, diperoleh nilai koefisien sebagai mana tercantum dalam tabel 4.17. berikut.

Tabel 4.17.  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,167	2,282		0,511	0,611		
Motivasi Kerja	0,237	0,100	0,360	2,384	0,020	0,191	5,231
Kemampuan Kerja	0,422	0,122	0,523	3,463	0,001	0,191	5,231

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel 4.17. tersebut di atas, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b1) sebesar 0,237 dan nilai koefisien regresi variabel kemampuan pegawai (b2) sebesar 0,422 sedangkan nilai konstanta (a) sebesar 1,167. Dari hasil tersebut, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,167 + 0,237 X_1 + 0,422 X_2$$

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b1) sebesar 0,237 yang berarti bahwa jika terjadi perubahan variabel motivasi kerja (X1) sebesar satu-satuan, maka menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,237 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya konstan atau tetap.

Untuk variabel kemampuan pegawai diperoleh nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,422. Dari nilai ini dapat diartikan bahwa jika terjadi perubahan variabel kemampuan pegawai ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan dapat menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,422 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan atau tetap.

Sedangkan nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 1,167 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan pegawai tidak ada atau bernilai 0, maka variabel kinerja pegawai akan bernilai positif sebesar 1,167 satuan.

#### 4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah korelasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) serta satu variabel terikat ( $Y$ ). Pada analisis korelasi berganda akan dihasilkan koefisien korelasi yang merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan.

Dalam penelitian ini, analisis korelasi berganda dilakukan dengan bantuan program *SPSS 24 for Windows (Korelasi Pearson)* dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- apabila signifikansi ( $\text{sig.}$ )  $< 0,05$ , berarti terjadi hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan sebaliknya jika signifikansi ( $\text{sig.}$ )  $> 0,05$ , maka berarti tidak terjadi hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Apabila nilai koefisien korelasi Pearson mendekati angka 1 maka hubungan yang terjadi adalah kuat/erat, sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi Pearson mendekati angka 0, maka diartikan hubungan yang terjadi semakin lemah.



Hasil analisis korelasi Pearson dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24 for Windows* dapat dilihat pada tabel 4.18. berikut ini.

Tabel 4.18.  
Hasil Analisis Korelasi Pearson

Correlations				
		Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Kemampuan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	0,831	0,847
	Motivasi Kerja	0,831	1,000	0,899
	Kemampuan Kerja	0,847	0,899	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	0,000	0,000
	Motivasi Kerja	0,000	.	0,000
	Kemampuan Kerja	0,000	0,000	.
N	Kinerja Pegawai	62	62	62
	Motivasi Kerja	62	62	62
	Kemampuan Kerja	62	62	62

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel 4.18. di atas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi Pearson dan nilai signifikansi yang dapat diartikan sebagai berikut :

- nilai signifikansi (sig.) antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai.
- nilai signifikansi (sig.) antara variabel kemampuan pegawai dan variabel kinerja pegawai adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan pegawai dengan variabel kinerja pegawai.
- nilai signifikansi (sig.) antara variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan pegawai adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kemampuan pegawai.

- nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,831 (mendekati angka 1) yang berarti hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai adalah sangat kuat/erat.
- nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel kemampuan pegawai dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,847 (mendekati angka 1) yang berarti bahwa hubungan antara variabel kemampuan pegawai dan variabel kinerja pegawai adalah sangat kuat/erat.
- nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel motivasi kerja dengan variabel kemampuan pegawai adalah sebesar 0,899 (mendekati angka 1) yang berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai adalah sangat kuat/erat.

Untuk hasil analisis korelasi berganda pada penelitian ini, dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24 for Windows* dapat dilihat pada tabel 4.19. berikut.

Tabel 4.19.  
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,862	0,743	0,734	2,480	1,839

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda dengan menggunakan program *SPSS 24 for Windows* seperti yang tercantum pada tabel 4.19. tersebut di atas, diperoleh nilai R yang merupakan nilai korelasi berganda antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kemampuan pegawai dengan variabel terikatnya

kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Nilai R berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin nilai R mendekati 1 maka hubungan yang terjadi semakin erat, sedangkan apabila nilai R mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Dari tabel 4.19. di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,862 yang berarti bahwa korelasi antara variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan pegawai terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebesar 0,862 mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat karena nilainya mendekati 1.

Untuk nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,743 yang dapat diartikan bahwa persentase sumbangan/pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan pegawai terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebesar 74,3%. Adapun nilai sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis berhubungan dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Uji hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat objektif. Oleh sebab itu, keputusan hasil pengujian hipotesis mengandung ketidakpastian (*uncertainty*), maksudnya keputusan tersebut bisa jadi benar dan juga dapat berarti tidak benar/salah. Dalam hal ini pengujian dimaksud untuk mengetahui kebenaran :



- pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan pegawai) secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
- Pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan pegawai) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Analisis yang dipergunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian adalah pengujian regresi parsial (uji t) dan pengujian regresi berganda (uji F).

#### a. Pengujian Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel independen motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja pegawai secara parsial. Variabel independen dianggap memiliki hubungan dengan variabel dependen jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.20.  
Hasil Pengujian Regresi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,167	2,282		0,511	0,611
Motivasi Kerja	0,237	0,100	0,360	2,384	0,020
Kemampuan Pegawai	0,422	0,122	0,523	3,463	0,001

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.20. di atas, diperoleh hasil bahwa nilai  $t$  hitung adalah pada variabel motivasi kerja adalah 2,384, sedangkan nilai  $t$  tabel yang diperoleh dari  $t$  tabel statistics pada kondisi  $Level\ of\ Significance = \alpha/2 = 5\%/2 = 2,5\% = 0,025$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2 = 62 - 2 = 60$ , maka nilai  $t$  tabel adalah 2,000, sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,384 > 2,000$ ) dan nilai signifikansi 0,020 ( $0,020 < 0,050$ ).

Dengan perumusan hipotesis :

$H_0$  = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

$H_1$  = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Berdasarkan hasil uji  $t$  tersebut, maka berarti  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Berdasarkan tabel 4.20. tersebut juga diperoleh hasil bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel kemampuan pegawai adalah 3,463, dengan nilai  $t$  tabel yang diperoleh dari  $t$  tabel statistics pada kondisi  $Level\ of\ Significance = \alpha/2 = 5\%/2 = 2,5\% = 0,025$  dan Derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2 = 62 - 2 = 60$ , maka nilai  $t$  tabel adalah 2,000, sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,463 > 2,000$ ) dan nilai signifikansi 0,001 ( $0,001 < 0,050$ ).

Dengan perumusan hipotesis :

$H_0$  = Kemampuan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

$H_1$  = Kemampuan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka berarti  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

### b. Pengujian Regresi Berganda (uji F)

Pengujian regresi berganda (uji F) digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan dependen, apakah variabel independen (motivasi dan kemampuan pegawai) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen secara simultan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hasil uji F dengan menggunakan *software* SPSS 24 adalah seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21.  
Hasil Pengujian Regresi Berganda (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.046,783	2	523,392	85,091	0,000
Residual	362,909	59	6,151		
Total	1.409,692	61			

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel 4.21. tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 85,091 dan dengan nilai F tabel yang diperoleh dari *F tabel statistics* pada kondisi :



- *Level of Significance* = 5%
- derajat kebebasan (df1) = jumlah variabel – 1 = 2
- derajat kebebasan (df2) = jumlah responden – jumlah variabel independen – 1  
= 62 – 2 – 1 = 59

maka hasil yang diperoleh F tabel (5% ; 2 ; 59) = 3,153

sehingga F hitung > F tabel (85,091 > 3,153) dan nilai signifikansi 0% (0% < 5%).

Dengan perumusan hipotesis :

Ho = Motivasi kerja dan kemampuan pegawai tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

H<sub>1</sub> = Motivasi kerja dan kemampuan pegawai berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

Berdasarkan hasil pengujian (Uji F) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

### C. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan pada hasil penelitian, dapat dilihat sumbangan masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan pegawai) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Dinas Pertanian dan

Peternakan Kabupaten Berau. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,167 + 0,237 X_1 + 0,422 X_2$$

Dalam persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel bertanda positif, maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai konstanta ( $a$ ) pada persamaan tersebut sebesar 1,167 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan pegawai tidak ada atau bernilai 0, maka variabel kinerja pegawai akan bernilai positif sebesar 1,167 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,237 berarti jika terjadi perubahan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,237 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya konstan atau tetap. Sama halnya dengan nilai koefisien regresi variabel kemampuan pegawai ( $b_2$ ) sebesar 0,422 dapat diartikan bahwa jika terjadi perubahan variabel kemampuan pegawai ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, akan menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur ( $Y$ ) sebesar 0,422 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya konstan.

Pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau adalah sebesar 74,3%, sedangkan nilai sisanya yaitu sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti faktor disiplin pegawai, gaya kepemimpinan, budaya kerja,

lingkungan kerja, penguasaan teknologi dan lain sebagainya. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg.

Variabel motivasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu prestasi yang dicapai, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, gaji/upah dan hubungan kerja. Dari hasil penelitian yang dapat dilihat dari jawaban para responden terhadap variabel motivasi kerja, diketahui bahwa semua indikator berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Untuk indikator hubungan kerja dari hasil penelitian memperoleh nilai rata-rata yang lebih besar dibandingkan item pertanyaan lain. Hal ini berarti bahwa hubungan kerja berperan besar dalam menumbuhkan motivasi kerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan kerja ini merupakan hubungan kerja antara seseorang dengan rekan-rekan kerjanya dan hubungan seseorang individu dengan atasannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mahmudi (2015:21) yang mengatakan bahwa pada umumnya pegawai atau karyawan bekerja dalam satu tim. Kinerja tim ini dipengaruhi oleh



beberapa faktor, antara lain kohesivitas tim, kepemimpinan dalam tim, kekompakan tim, struktur tim, seberapa besar peran tim, serta norma dalam tim.

Pada 3 (tiga) item pertanyaan yang ada pada 3 indikator hubungan kerja, sebanyak 62% responden setuju bahwa hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menganggap bahwa berkerjasama yang baik antara rekan sekerja akan lebih menyenangkan daripada kerja sendiri, dan dengan adanya hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan usaha yang dilakukan oleh pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Untuk meningkatkan hubungan kerja, penting artinya melakukan pendekatan agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Bagi seorang pemimpin, pendekatan ini dapat dilakukan dengan mengenali kekurangan dan kelebihan yang dimiliki masing-masing, sebab dengan begitu akan lebih memudahkan untuk mengevaluasi perkembangan setiap pegawai. Mana pegawai dengan prestasi kerja yang bagus dan mana pegawai yang membutuhkan dukungan untuk mencapai keberhasilan seperti rekan-rekannya yang lain.

Kinerja pegawai akan meningkat apabila terjalin hubungan kerja yang baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:17) bahwa faktor hubungan kerja yang harmonis sangat menunjang bagi individu untuk meningkatkan kinerjanya. Perlunya untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan pada organisasi, karena dengan tumbuhnya rasa kekeluargaan maka menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja dan akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi perangkat daerah sebagai tempat kerjanya.

Pendapat tersebut sesuai dengan Mitchel dalam Sedarmayanti (2009:51) yang mengatakan bahwa untuk menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis yang dapat dilihat dari kerjasama yang terjalin dalam suatu organisasi adalah dengan memperbaiki komunikasi antara sesama rekan sekerja ataupun dengan atasan. Dengan komunikasi yang baik, maka saran atau pendapat akan dapat tersampaikan dengan baik untuk memecahkan setiap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.

Penilaian prestasi kerja merupakan indikator kedua yang berpengaruh besar terhadap motivasi kerja. Sebanyak 61% responden setuju bahwa penghargaan yang diberikan pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2005:224) bahwa seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya, agar mereka memiliki motif yang dapat mendorong kemampuan dan memberanikan diri untuk berbuat sesuatu.

Pada indikator peluang untuk maju, kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu bukan merupakan alasan bagi pegawai untuk giat melaksanakan pekerjaan. Bagi pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan lebih baik bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan dan pengakuan dari orang lain, dan mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Gaji/upah yang diterima pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Seperti halnya pendapat Heidjrahman dan Saud Husrian (2002:14-22) bahwa upah kepada pekerja hendaknya

berdasarkan atas jasa dan asas keadilan yang artinya adil bagi pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian I Wayan Juniantara (2015) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan atau pegawai untuk mencapai output kinerja yang tinggi.

## **2. Pengaruh Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel kemampuan pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) indikator, yaitu pendidikan formal, pelatihan teknis, kemampuan teknis dan ketelitian dalam bekerja. Secara umum peranan faktor kemampuan pegawai menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Winardi dalam Tri Hardjono (2013:33) bahwa kemampuan sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas, karena walaupun karyawan/pegawai telah sangat termotivasi tetapi tidak memiliki kemampuan, maka tugas tidak akan dapat terlaksana dengan baik.

Dari keempat indikator pada variabel kemampuan pegawai tersebut, indikator ketelitian dalam bekerja mendapat persentase lebih besar, diikuti oleh indikator kemampuan teknis, pelatihan teknis dan yang terendah adalah pendidikan formal yang dimiliki. Ketelitian sangat diperlukan setiap manusia dalam menjalankan segala aktivitasnya, termasuk dalam bekerja. Ketelitian dalam bekerja dimaksudkan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang dapat terjadi



dalam melaksanakan pekerjaan, karena itu dalam bekerja kita dituntut untuk sistematis dan bekerja rapi serta sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Ketelitian dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2005:67) bahwa kualitas pekerjaan dapat dilihat dari ketelitian dalam bekerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya ketelitian maka dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan/organisasi.

Dengan ketelitian dalam bekerja akan menimbulkan rasa aman dalam bekerja, karena pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan petunjuk teknis pekerjaan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Seperti pendapat Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau, Ir. Soeparno Kasim, MM bahwa dalam bekerja yang harus ditunjukkan adalah kinerja, sebagai dasar penilaian seorang pegawai. Tetapi untuk meningkatkan hasil kerja, harus juga memperhatikan rambu-rambu dalam bekerja, yaitu peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan semakin beratnya beban kerja, terutama bagi Dinas Pertanian dan Peternakan yang merupakan penggabungan dua dinas besar, sangat diperlukan pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi dengan tidak meninggalkan faktor ketelitian dalam bekerja.

Kemampuan teknis juga merupakan faktor penentu kinerja yang dihasilkan pegawai. Dalam penelitian ini, responden setuju bahwa kemampuan teknis akan meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan kemampuan teknis yang dimiliki, pegawai akan mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan

bidang pekerjaannya dengan cepat, dan akan mampu mengatasi persoalan atau permasalahan yang timbul saat bekerja. Pegawai dengan kemampuan teknis yang dimiliki, artinya pegawai tersebut mempunyai pengetahuan dan penguasaan akan kegiatan yang dibebankan kepadanya. Menurut Moenir (2014:85), kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai.

Tingkat pendidikan formal pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Seseorang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penempatan pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau sebagian besar sudah sesuai dengan tingkat pendidikan formal yang dimiliki.

Untuk pelatihan teknis, sebagian besar pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan setuju bahwa dengan pelatihan teknis yang diikuti akan dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005:44) bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyuningrum (2008), bahwa apabila kemampuan pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, karena dari hasil penelitian terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja pegawai dengan kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

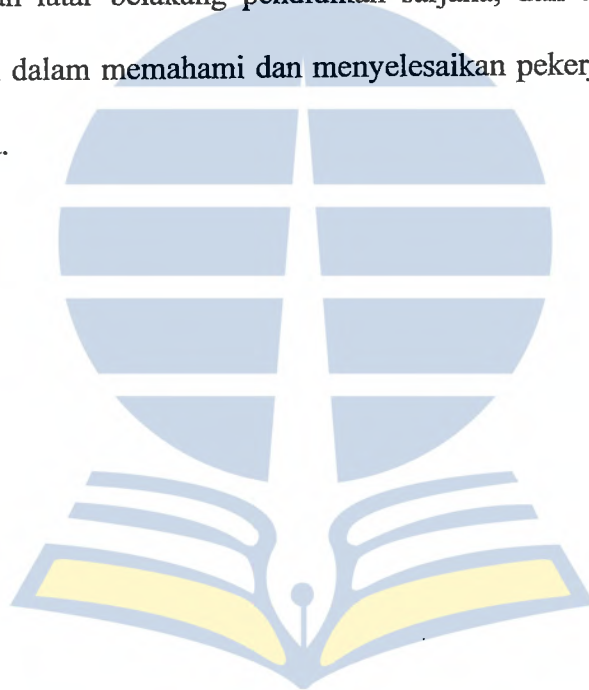
Berdasarkan hasil perhitungan uji F, dimana nilai F adalah 85,091 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian secara keseluruhan mengindikasikan bahwa variabel kemampuan pegawai lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan  $Y = 1,167 + 0,237 X_1 + 0,422 X_2$ .

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa kemampuan pegawai mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Tri Hardjono (2013), dimana variabel kemampuan pegawai mempunyai korelasi lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lain, salah satunya variabel motivasi kerja.

Duncan dalam Indrawijaya (2014:79) mengemukakan pentingnya faktor kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun mempunyai motivasi tinggi, akan

menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan motivasi yang sama.

Menurut Robbins (2003:70) menyatakan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan - kemampuan. Lebih dominannya pengaruh variabel kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan formal pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau yang lebih didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana, dan tingginya kemampuan teknis pegawai dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.





## BAB V.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang diperoleh pada penelitian ini, hasil analisis deskriptif, analisis regresi maupun analisis korelasi, serta hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

*Pertama*, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Indikator motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah hubungan kerja, hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika terjalin hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

*Kedua*, variabel kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Indikator kemampuan pegawai yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah ketelitian dalam bekerja, karena ketelitian dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

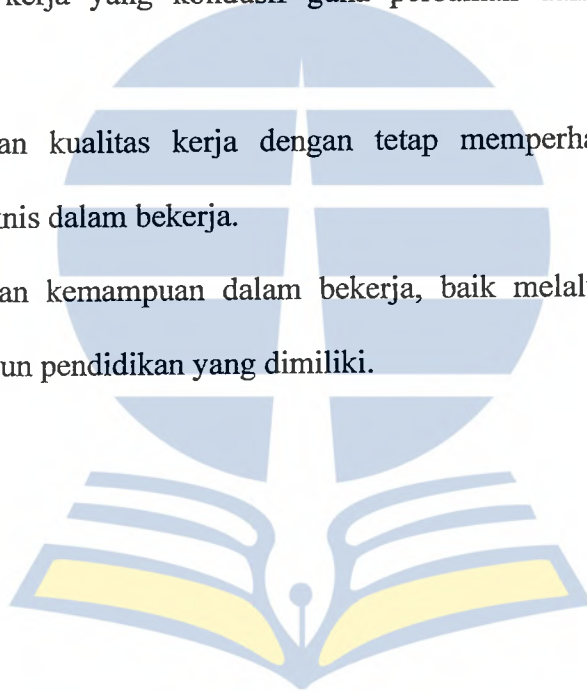
*Ketiga*, variabel motivasi kerja dan kemampuan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kemampuan pegawai mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai

dibandingkan variabel motivasi kerja, hal ini membuktikan bahwa kemampuan pegawai mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat kinerja pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut :

1. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai.
2. Meningkatkan kualitas kerja dengan tetap memperhatikan peraturan dan petunjuk teknis dalam bekerja.
3. Meningkatkan kemampuan dalam bekerja, baik melalui pelatihan-pelatihan teknis maupun pendidikan yang dimiliki.



## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adair, Jhon. (2007). *Pemimpin Yang Berpusat Pada Tindakan*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Amstrong, Michael. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Muh. (2004). *Psikologi Industri - Seri Ilmu SDM*. Yogyakarta : Liberty.
- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. (2017). *Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau Tahun 2016*. Berau : Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Rajawali.
- Ferdinand, Augusty (2006). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad Mas'ud. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gary, Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-10*. Jakarta Barat : PT. Indeks.

- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penelitian Universitas Semarang.
- Gibson. (2002). Organisasi Perilaku – Struktur – Proses, Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani dan Reksahadiprodo Sukanto. (2000). Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Saud Husnan. (2002). Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPFE.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2014). Perilaku Organisasi. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Kartono, Kartini. (2005). Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. Jakarta : CV Rajawali.
- Kreitner, Robert dan Kinichi, Angelo. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. (2005). Organizational Behavior. New York : Mc Graw-hill.
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Malthis, R.L. dan Jackson, J.H. (2001). Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rusdakarya.
- Moenir, A.S. (2014). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nurlaila. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia I. Surabaya : LepKhair.



- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : MediaKom.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Chalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sudarmanto, Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2005.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Andi.
- Umar, Husain. (2001). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husairi. (2008). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : Alfabeta.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Tesis :
- Antoni Feri (2006), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.

- Herlina Olivia Hutajulu (2009), Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pembantu S.M Rejo, Binjai, Universitas Sumatera Utara.
- I Wayan Juniantara (2015), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar, Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Kristina Nugi Keran (2012), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tanggerang, Tesis Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Sandi J (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar, Tesis Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas Mulawarman Samarinda.
- Tri Hardjono (2013), Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris Pada Kecamatan Mijen Kota Semarang), Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Wahyuningrum (2008), Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan, Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Jurnal :
- Choiriyah dan Taslim. (2012). "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Lili". Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke VIII.
- Gardjito, A.H., Al Musadieq, M. dan Nurtjahjono, G.E. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmad Mitra Andalan Surabaya)". Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.13, No.1.
- Rachmawati, E., Warella, Y. dan Hidayat, Z. (2006). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah". Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik. Vol.3, No.1. 89-97.

Safrizal, Said M. dan Syafruddin C. (2014). "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh". Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 3, No. 2, 44-53.

Sariyathi, Ni Ketut. (2003). "Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung". Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

Peraturan :

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Daerah Kabupaten Berau.

Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Struktur Organisasi Perangkat Daerah.



## KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

## UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Samarinda

Jl. H.A.M.M. Rifadin, Samarinda Sebrang 75131

Telepon: 0541-7269108, Faksimile: 0541-7269109

E-mail: samarinda@ut.ac.id

Nomor : 022/UN31.46/LL/2017 Samarinda, 09 Januari 2017  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Ijin Pengumpulan Data Penelitian  
 Yth : Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau

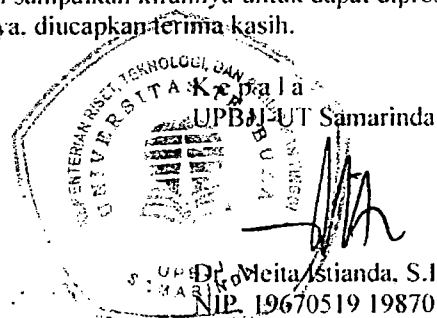
Sehubungan dengan rencana kegiatan persiapan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (MAP) UPBJJ-UT Samarinda Pokjar Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : IKA RETNOWATI  
 NIM : 500894935  
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau  
 Pembimbing : 1. Dr. Syahrani, M.Si.  
 2. Dr. Emik Yuliana, S.Pi., MT

Bermaksud akan melakukan survey atau pengumpulan data penelitian sesuai dengan judul TAPM tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan dan perkenannya dari Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau kiranya untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut mengadakan pengumpulan data.

Demikian permohonan ini kami sampaikan kiranya untuk dapat diproses lebih lanjut. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

  
 Kepala  
 UPBJJ-UT Samarinda  
 Dr. Meita Astianda, S.IP, M.Si  
 NIP. 19670519 198701 2 001

Tembusan:

1. Pembantu Rektor I dan III
2. Direktur PPs
3. Dosen Pembimbing
4. Mahasiswa Ybs





**PEMERINTAH KABUPATEN BERAU**  
**DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN**  
**KABUPATEN BERAU**

Alamat : Jln. Bujangga, Nomor : 01 – Tanjung Redeb

Tanjung Redeb, 30 Januari 2017

Nomor : 070/117 / DTP-1 / 11 / 2017  
 Lampiran : -  
 Perihal : Persetujuan Ijin Pengumpulan  
Data Penelitian

Kepada :  
 Yth. Kepala UPBJJ - UT  
 Samarinda  
 di -  
Samarinda

Menindaklanjuti surat dari Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak jauh (UPBJJ-UT) Samarinda tanggal 09 Januari 2017 dengan nomor : 022/UN31.46/LL/2017 tentang permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian Penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM), atas nama mahasiswa tersebut di bawah ini :

No	Nama/NIM	Judul Tesis
1	Suardi NIM. 500895439	Evaluasi Pelaksanaan Distribusi Pupuk Bersubsidi di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.
2	Ika Retnowati NIM. 500894935	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.
3	Normila NIM. 500894928	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan.

Pada prinsipnya kami pihak Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau menyetujui permohonan ijin pengumpulan data penelitian penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan  
 Kabupaten Berau,

1  
 Ir. Suparno Kasim  
 Pembina Muda (IV/c)  
 NIP. 19590115 198603 1010

**KUESIONER PENELITIAN  
TENTANG  
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN PEGAWAI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN  
PETERNAKAN KABUPATEN BERAU**

---

**A. IDENTITAS RESPONDEN :**

1. Nomor Responden : .....
2. Nama (boleh tidak diisi) : .....
3. Jenis Kelamin : laki-laki / perempuan
4. Usia : tahun
5. Pendidikan Terakhir : SD/SLTP/SLTA/DIII/S1/S2
6. Masa Kerja : .....

**B. PERTANYAAN PENELITIAN**

1. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka Indonesia.
2. Guna kelancaran penelitian ini, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberikan jawaban pada daftar pertanyaan/kuesioner yang disediakan dengan memberikan tanda (√) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.  
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
3 = Ragu-Ragu (R.G)  
4 = Setuju (S)  
5 = Sangat Setuju (SS)
3. Jawaban yang Bapak/Ibu /Saudara/Saudari berikan, akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian.
4. Atas kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diucapkan terima kasih.

Tanjung Redeb, 9 Januari 2017

Peneliti,

**Ika Retnowati**  
NIM. 500894935

I. VARIABEL INDEPENDEN MOTIVASI KERJA						
No	Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
<b>A.</b>	<b>Penilaian Prestasi</b>					
1.	Penilaian yang dilakukan pimpinan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh saya bukan karena kedekatan hubungan antara saya dengan pimpinan.					
2	Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja saya.					
3	Saya berkeinginan untuk lebih berhasil dari orang lain.					
<b>B</b>	<b>Pengakuan Orang Lain</b>					
4	Saya harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja saya.					
5	Saya bangga jika hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja.					
6	Inisiatif saya dalam suatu pekerjaan dihargai oleh pimpinan.					
<b>C</b>	<b>Tanggung Jawab</b>					
7	Bila saya mengalami kesulitan dalam melakukan sesuatu, saya lebih suka berusaha keras untuk menyelesaikannya daripada beralih pada kegiatan lain yang belum tentu lebih baik .					
8	Bila ada tugas kerja lembur, saya akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					
9	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
<b>D</b>	<b>Peluang Untuk Maju</b>					
10	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menduduki posisi tertentu.					
11	Kesempatan promosi yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja saya.					
12	Untuk pekerjaan yang baru, saya tidak malu untuk belajar agar saya dapat mengerjakannya dengan baik dan benar.					
<b>E</b>	<b>Gaji/Upah</b>					
13	Gaji/upah yang saya terima dapat untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.					

14	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerja saya.					
15	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
16	Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
<b>F</b>	<b>Hubungan Kerja</b>					
17	Saya menikmati kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
18	Apabila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan.					
19	Kerja sama yang baik di antara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik.					

## II. VARIABEL INDEPENDEN KEMAMPUAN PEGAWAI

No	Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
<b>A.</b>	<b>Tingkat Pendidikan Formal</b>					
1	Tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.					
2	Latar belakang tingkat pendidikan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya sekarang.					
3	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya.					
<b>B</b>	<b>Pelatihan Teknis</b>					
4	Saya selalu aktif mengikuti pelatihan teknis untuk menunjang saya dalam melakukan pekerjaan.					
5	Pelatihan yang saya ikuti bertujuan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam penyelesaian pekerjaan.					
6	Instansi tempat saya bekerja, memberikan saya kesempatan mengikuti pelatihan untuk mendukung kinerja.					
<b>C</b>	<b>Kemampuan Teknis</b>					
7	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu ada petunjuk teknis tentang pelaksanaan kegiatan, agar tidak ada kekeliruan dalam menjalankan kegiatan.					



8	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat.					
9	Pengetahuan akan pekerjaan akan membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja.					
<b>D</b>	<b>Ketelitian Dalam Bekerja</b>					
10	Saya sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.					
11	Saya selalu fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
12	Dalam bekerja saya selalu sistematis, rapi dan sesuai prosedur untuk menghindari kesalahan.					

III. VARIABEL DEPENDEN KINERJA PEGAWAI						
No	Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
<b>A</b>	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar mutu yang harus dicapai.					
2	Saya selalu berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaan yang saya hasilkan.					
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.					
<b>B</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan.					
5	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ingin dicapai.					
<b>C</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>					
6	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target waktu yang telah ditentukan.					
7	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama saya dalam bekerja.					
8	Dalam melaksanakan pekerjaan saya tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan.					
9	Saya akan memilih untuk lembur jika pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak selesai pada waktunya.					

Terima kasih

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)  
(Data Ordinal)

respon den	Item Pertanyaan																	TOTAL
	IA.2	IA.3	IB.4	IB.5	IB.6	IC.7	IC.9	ID.10	ID.11	ID.12	IE.13	IE.14	IE.15	IE.16	IF.17	IF.18	IF.19	
1	4	3	3	4	4	4	3	2	5	4	3	3	3	4	4	4	5	62
2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	63
3	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	54
4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	68
5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	51
6	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	3	5	3	4	5	4	5	65
7	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	68
8	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	71
9	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	72
10	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	73
11	5	3	4	5	3	4	2	2	4	5	2	3	2	4	5	4	5	62
12	4	4	4	5	3	4	2	2	5	5	2	2	2	5	5	4	5	63
13	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	77
14	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	70
15	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	67
16	5	5	2	5	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	69
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	61
18	3	3	2	3	3	3	3	2	5	4	3	2	3	4	4	4	4	55
19	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	5	4	4	4	57
20	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	62
21	3	4	4	4	4	3	4	2	5	4	2	3	4	5	4	4	4	63
22	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	55
23	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	71
24	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	63
25	3	2	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	54
26	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	2	3	3	4	5	4	4	63
27	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	2	5	5	4	5	58
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	63
29	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	62
30	4	5	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	58
31	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	80
32	4	3	3	3	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	66
33	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
34	3	5	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	57
35	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	70
36	4	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	59
37	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	2	2	4	4	4	4	61
38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
39	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	70
40	4	4	3	3	3	4	5	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	60
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	71
42	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	62
43	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	71
44	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	75
45	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	62
46	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
47	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	71
48	4	4	4	2	4	5	5	2	4	5	4	4	4	2	5	2	5	65
49	4	4	4	2	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
50	4	4	4	2	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	2	5	66
51	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	3	4	3	71
52	4	2	4	4	2	5	5	1	2	4	4	2	4	5	5	2	4	59
53	2	4	2	2	4	4	4	1	4	4	3	1	1	4	4	4	4	52
54	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	63
55	5	5	2	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	71
56	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	62
57	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	64
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	68
59	5	4	5	4	4	3	5	2	3	4	2	3	3	5	4	3	5	64
60	5	5	4	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5	3	3	5	67
61	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	65
62	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	65

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kemampuan Pegawai (X2)  
(Data Ordinal)

responden	item pertanyaan												TOTAL
	II.A.1.	II.A.2.	II.A.3.	II.B.4.	II.B.5.	II.B.6.	II.C.7.	II.C.8.	II.C.9.	II.D.10.	II.D.11.	II.D.14.	
1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45
2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	49
5	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	42
6	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	48
7	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
8	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	54
9	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
10	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
12	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	52
13	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
14	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
15	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
16	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	53
17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	44
18	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	48
19	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45
20	2	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
22	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45
23	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	55
24	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
25	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	41
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	49
27	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	47
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	50
30	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
32	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	53
33	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
35	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	49
36	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	44
37	4	4	2	2	4	2	4	3	4	5	5	5	44
38	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	49
39	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
40	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	43
41	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	53
42	5	5	3	3	3	2	5	4	5	4	4	4	47
43	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	52
44	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	56
45	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
47	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	57
48	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	51
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	49
50	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	50
51	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	50
52	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
53	1	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	40
54	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
55	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	55
56	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	47
57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	48
58	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	47
59	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	48
60	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	49
61	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	47
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	48

**Tanggapan Responden Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)**  
(Data Ordinal)

responden	item pertanyaan									TOTAL
	III.A.1.	III.A.2	III.A.3	III.B.4.	III.B.5.	III.C.6.	III.C.7.	III.C.8.	III.C.9.	
1	4	5	4	3	4	4	4	4	3	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	33
6	5	4	4	4	5	4	5	3	4	38
7	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
8	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
10	5	5	5	4	5	5	5	5	3	42
11	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
12	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
14	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
15	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
16	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
17	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
21	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
22	3	4	4	2	4	5	4	4	2	32
23	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
25	3	4	4	3	3	4	4	4	3	32
26	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
27	4	5	4	3	3	4	4	4	4	35
28	4	4	5	3	4	4	4	4	3	35
29	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	3	4	4	4	4	2	33
31	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
32	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
33	4	4	5	3	4	4	4	3	4	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	2	4	4	4	4	3	33
37	4	4	4	3	4	4	4	2	4	33
38	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
39	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
41	4	4	5	4	5	5	5	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
43	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
44	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
45	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
47	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
48	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
51	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
52	5	4	4	4	4	5	4	3	2	35
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
55	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41
56	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
57	3	4	4	3	3	5	5	4	3	34
58	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
59	4	4	5	3	3	4	4	4	4	35
60	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37



Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)  
(Data Interval)

Respon- den	item Pertanyaan																	
	I.A.2.	I.A.3.	I.B.4.	I.B.5.	I.B.6.	I.C.7.	I.C.9.	I.D.10	I.D.11	I.D.12	I.E.13	I.E.14	I.E.15	I.E.16	I.F.17	I.F.18	I.F.19	total
1	3.123	1.982	1.948	2.771	3.104	3.544	1.873	2.368	4.530	2.902	2.054	3.065	3.068	2.999	2.448	3.124	4.125	49.026
2	1.878	3.166	2.970	2.771	3.104	2.258	1.873	3.348	3.150	2.902	2.054	3.065	3.068	4.488	2.448	3.124	4.125	49.791
3	1.878	3.166	1.948	1.000	3.104	3.544	1.000	2.368	3.150	2.902	1.000	2.092	2.137	2.999	2.448	3.124	2.621	40.477
4	3.123	3.166	1.948	2.771	4.486	3.544	1.873	4.328	4.530	4.459	2.054	3.065	4.160	4.488	2.448	3.124	2.621	56.187
5	1.000	3.166	1.000	1.060	3.104	1.060	1.000	2.368	3.150	2.902	1.000	2.092	3.068	2.999	2.448	3.124	2.621	37.040
6	3.123	1.982	2.970	2.771	1.000	3.544	2.827	2.368	3.150	4.459	2.054	5.575	3.068	2.999	3.883	3.124	4.125	53.022
7	3.123	4.542	4.320	2.771	4.486	4.917	2.827	4.328	3.150	2.902	2.054	2.092	2.137	2.999	3.883	3.124	2.621	56.274
8	3.123	1.982	2.970	2.771	4.486	3.544	2.827	4.328	4.530	4.459	3.145	4.183	3.068	4.488	2.448	4.648	2.621	59.622
9	3.123	3.166	1.948	2.771	3.104	4.917	2.827	4.328	4.530	4.459	3.145	3.065	4.160	4.488	3.883	3.124	4.125	61.163
10	3.123	4.542	1.948	2.771	4.486	3.544	2.827	4.328	4.530	4.459	3.145	4.183	2.137	4.488	3.883	4.648	4.125	63.167
11	4.593	1.982	2.970	4.088	1.963	3.544	1.000	2.368	3.150	4.459	1.000	3.065	2.137	2.999	3.883	3.124	4.125	50.448
12	3.123	3.166	2.970	4.088	1.963	3.544	1.000	2.368	4.530	4.459	1.000	2.092	2.137	4.488	3.883	3.124	4.125	52.058
13	4.593	4.542	1.948	4.088	4.486	4.917	1.873	4.328	4.530	4.459	3.145	4.183	4.160	4.488	3.883	4.648	4.125	68.396
14	3.123	3.166	2.970	4.088	3.104	3.544	4.070	4.328	3.150	2.902	3.145	3.065	4.160	2.999	3.883	3.124	2.621	57.440
15	3.123	3.166	1.948	2.771	1.963	3.544	1.873	4.328	3.150	2.902	3.145	4.183	4.160	4.488	2.448	3.124	4.125	54.440
16	4.593	4.542	1.000	4.088	3.104	3.544	1.873	3.348	4.530	4.459	2.054	3.065	3.068	4.488	3.883	3.124	4.125	58.887
17	3.123	3.166	2.970	2.771	3.104	3.544	1.873	3.348	3.150	2.902	2.054	3.065	3.068	2.999	1.000	3.124	1.000	46.260
18	1.878	1.982	1.000	1.809	1.963	2.258	1.873	2.368	4.530	2.902	2.054	2.092	3.068	2.999	2.448	3.124	2.621	40.967
19	1.878	3.166	1.948	1.809	1.963	3.544	1.873	2.368	3.150	2.902	1.000	3.065	2.137	4.488	2.448	3.124	2.621	43.481
20	1.878	3.166	1.948	1.809	3.104	2.258	2.827	3.348	3.150	2.902	3.145	4.183	3.068	4.488	2.448	3.124	1.000	47.845
21	1.878	3.166	2.970	2.771	3.104	2.258	2.827	2.368	4.530	2.902	1.000	3.065	4.160	4.488	2.448	3.124	2.621	49.678
22	1.000	1.982	1.000	1.000	3.104	2.258	1.873	4.328	3.150	2.902	2.054	3.065	3.068	2.999	2.448	1.840	2.621	40.691
23	4.593	3.166	2.970	4.088	3.104	3.544	1.873	3.348	4.530	4.459	2.054	3.065	3.068	4.488	3.883	4.648	4.125	61.006
24	3.123	3.166	1.948	4.088	3.104	3.544	1.873	3.348	3.150	2.902	3.145	2.092	2.137	2.999	2.448	3.124	2.621	49.763
25	1.878	1.000	2.970	1.809	1.000	2.258	2.827	2.368	3.150	2.902	1.000	3.065	4.160	1.634	2.448	1.840	2.621	38.928
26	3.123	3.166	2.970	2.771	4.486	3.544	1.000	3.348	3.150	2.902	1.000	3.065	3.068	2.999	3.883	3.124	2.621	50.218
27	1.878	3.166	1.948	1.809	3.104	2.258	1.000	2.368	3.150	2.902	1.000	3.065	2.137	4.488	3.883	3.124	4.125	45.402
28	3.123	3.166	2.970	2.771	3.104	3.544	1.873	3.348	3.150	2.902	2.054	3.065	3.068	2.999	2.448	3.124	2.621	49.328
29	3.123	3.166	1.948	2.771	3.104	2.258	2.827	3.348	3.150	4.459	2.054	3.065	3.068	2.999	2.448	1.840	2.621	48.248
30	3.123	4.542	1.000	2.771	3.104	3.544	1.000	2.368	3.150	2.902	1.000	2.092	3.068	2.999	2.448	3.124	2.621	44.853
31	4.593	4.542	4.320	2.771	3.104	4.917	4.070	4.328	1.946	4.459	4.613	5.575	5.575	4.488	3.883	4.648	4.125	71.958
32	3.123	1.982	1.948	1.809	1.963	3.544	4.070	2.368	3.150	4.459	3.145	4.183	4.160	2.999	2.448	4.648	4.125	54.122
33	3.123	1.982	1.948	2.771	1.963	2.258	2.827	3.348	1.946	2.902	3.145	4.183	4.160	2.999	2.448	3.124	2.621	47.746
34	1.878	4.542	1.000	2.771	1.000	3.544	2.827	2.368	1.946	2.902	2.054	3.065	2.137	2.999	2.448	3.124	2.621	43.224
35	3.123	1.982	2.970	4.088	3.104	4.917	2.827	4.328	3.150	4.459	2.054	3.065	4.160	4.488	3.883	3.124	2.621	58.342
36	3.123	1.000	1.000	1.000	1.963	3.544	2.827	2.368	1.946	2.902	3.145	4.183	4.160	2.999	2.448	3.124	4.125	45.855
37	3.123	3.166	2.970	2.771	1.000	3.544	2.827	2.368	3.150	4.459	3.145	2.092	2.137	2.999	2.448	3.124	2.621	47.942
38	3.123	3.166	1.000	2.771	3.104	3.544	2.827	4.328	3.150	2.902	3.145	4.183	4.160	2.999	2.448	3.124	2.621	52.594
39	3.123	3.166	2.970	2.771	3.104	3.544	2.827	2.368	3.150	4.459	3.145	4.183	4.160	2.999	3.883	4.648	4.125	58.625
40	3.123	3.166	1.948	1.809	1.963	3.544	4.070	2.368	3.150	2.902	2.054	4.183	4.160	1.634	1.000	1.840	2.621	45.533
41	3.123	3.166	2.970	2.771	3.104	3.544	2.827	4.328	3.150	2.902	3.145	5.575	4.160	4.488	2.448	4.648	2.621	58.969
42	4.593	3.166	2.970	2.771	1.963	3.544	2.827	2.368	1.000	2.902	1.000	4.183	4.160	2.999	2.448	3.124	2.621	48.637
43	3.123	1.982	2.970	2.771	3.104	3.544	4.070	4.328	4.530	4.459	3.145	4.183	4.160	4.488	2.448	3.124	2.621	59.050
44	3.123	4.542	4.320	4.088	4.486	4.917	4.070	2.368	4.530	4.459	3.145	4.183	4.160	2.999	3.883	3.124	2.621	65.017
45	3.123	3.166	2.970	1.809	3.104	2.258	2.827	3.348	3.150	1.000	3.145	4.183	3.068	2.999	1.000	3.124	2.621	46.895
46	3.123	1.982	2.970	1.000	1.963	3.544	2.827	4.328	3.150	2.902	3.145	4.183	3.068	2.999	1.000	3.124	2.621	47.929
47	4.593	3.166	2.970	2.771	4.486	3.544	2.827	3.348	4.530	2.902	3.145	3.065	5.575	2.999	2.448	4.648	2.621	59.637
48	3.123	3.166	2.970	1.000	3.104	4.917	4.070	2.368	3.150	4.459	3.145	4.183	4.160	1.000	3.883	1.000	4.125	53.823
49	3.123	3.166	2.970	1.000	3.104	3.544	2.827	1.000	3.150	4.459	4.613	4.183	4.160	2.999	2.448	3.124	2.621	52.490
50	3.123	3.166	2.970	1.000	3.104	4.917	4.070	2.368	3.150	4.459	3.145	4.183	4.160	2.999	2.448	1.000	4.125	54.386
51	3.123	4.542	2.970	2.771	3.104	4.917	4.070	2.368	4.530	4.459	3.145	4.183	5.575	4.488	1.000	3.124	1.000	59.369
52	3.123	1.000	2.970	2.771	1.000	4.917	4.070	1.000	1.000	2.902	3.145	2.092	4.160	4.488	3.883	1.000	2.621	46.141
53	1.000	3.166	1.000	1.000	3.104	3.544	2.827	1.000	3.150	2.902	2.054	1.000	1.000	2.999	2.448	3.124	2.621	37.937
54	3.123	3.166	1.000	2.771	3.104	3.544	2.827	3.348	1.946	2.902	2.054	4.183	4.160	2.999	2.448	3.124	2.621	49.319
55	4.593	4.542	1.000	4.088	3.104	4.917	2.827	4.328	3.150	4.459	1.000	4.183	4.160	2.999	3.883	3.124	4.125	60.481
56	3.123	3.166	1.948	1.809	3.104	3.544	2.827	2.368	1.946	4.459	2.054	4.183	4.160	2.999	2.448	1.840	2.621	48.598
57	3.123	3.166	2.970	2.771	1.963	2.258	2.827	3.348	1.946	2.902	3.145	4.183	3.068	2.999	3.883	3.124	2.621	50.297
58	3.123	3.166	2.970	2.771	3.104	3.544	2.827	3.348	3.150	2.902	3.145	4.183	4.160	2.999	2.448	3.124	4.125	55.088
59	4.593	3.166	4.320	2.771	3.104	2.258	4.070	2.368	1.946	2.902	1.000	3.065	3.068	4.488	2.448	1.840	4.125	51.531
60	4.593	4.542	2.970	2.771	1.963	3.544	4.070	2.368	1.946	4.459	2.054	4.183	4.160	4.488	1.000	1.840	4.125	55.076
61	3.123	3.166	4.320	1.809	1.963	4.917	2.827	3.348	3.150	2.902	2.054	3.065	4.160	4.488	2.448	1.840	2.621	52.200
62	3.123	1.982	2.970	2.771	3.104	2.258	4.070	3.348	3.150	2.902	2.054	4.183	3.068	4.488	2.448	3.124	2.621	51.663

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Pegawai (X2)  
(Data Interval)

Respon den	item pertanyaan												TOTAL
	II.A.1.	II.A.2.	II.A.3.	II.B.4.	II.B.5.	II.B.6.	II.C.7.	II.C.8.	II.C.9.	II.D.10.	II.D.11.	II.D.14.	
1	3.406	2.491	2.134	2.223	2.602	2.941	2.733	2.295	2.750	2.570	2.641	2.847	31.634
2	3.406	2.491	3.274	2.223	2.602	2.941	4.292	3.636	2.750	2.570	2.641	2.847	35.674
3	3.406	1.000	2.134	2.223	2.602	2.941	2.733	2.295	2.750	2.570	1.000	1.000	26.655
4	3.406	2.491	2.134	3.393	2.602	2.941	2.733	3.636	4.289	2.570	4.169	2.847	37.212
5	2.234	2.491	3.274	2.223	2.602	1.000	2.733	3.636	1.000	2.570	1.000	2.847	27.610
6	3.406	2.491	2.134	1.000	2.602	2.941	2.733	3.636	4.289	2.570	4.169	4.494	36.467
7	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	4.328	2.733	5.070	2.750	2.570	2.641	2.847	38.106
8	3.406	3.962	3.274	4.658	4.144	2.941	4.292	3.636	4.289	4.070	2.641	2.847	44.159
9	3.406	3.962	3.274	4.658	4.144	2.941	4.292	5.070	4.289	4.070	4.169	4.494	48.769
10	4.872	2.491	4.542	3.393	2.602	4.328	4.292	5.070	4.289	4.070	4.169	4.494	48.613
11	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	2.941	2.733	3.636	2.750	4.070	4.169	2.847	38.313
12	3.406	2.491	4.542	4.658	2.602	2.941	4.292	3.636	2.750	2.570	4.169	2.847	40.905
13	3.406	3.962	4.542	4.658	4.144	4.328	2.733	5.070	4.289	4.070	4.169	4.494	49.865
14	3.406	3.962	3.274	3.393	4.144	2.941	2.733	3.636	4.289	2.570	2.641	2.847	39.835
15	4.872	2.491	3.274	3.393	2.602	4.328	2.733	3.636	4.289	2.570	2.641	4.494	41.324
16	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	4.328	4.292	3.636	4.289	2.570	4.169	4.494	42.945
17	3.406	2.491	3.274	2.223	1.000	1.800	2.733	2.295	2.750	2.570	2.641	2.847	30.030
18	3.406	2.491	3.274	2.223	2.602	2.941	2.733	5.070	2.750	2.570	2.641	2.847	35.549
19	2.234	2.491	3.274	2.223	2.602	2.941	2.733	3.636	2.750	1.000	2.641	2.847	31.373
20	1.727	2.491	2.134	3.393	2.602	1.800	2.733	2.295	2.750	4.070	2.641	2.847	31.483
21	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	2.941	2.733	3.636	1.000	2.570	2.641	2.847	33.534
22	3.406	2.491	2.134	2.223	2.602	2.941	2.733	2.295	2.750	2.570	2.641	2.847	31.634
23	3.406	3.962	4.542	4.658	4.144	2.941	4.292	3.636	4.289	2.570	4.169	2.847	45.455
24	2.234	2.491	2.134	3.393	2.602	2.941	2.733	3.636	4.289	2.570	2.641	2.847	34.511
25	3.406	1.000	2.134	3.393	1.000	2.941	2.733	1.000	2.750	1.000	2.641	1.000	24.998
26	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	4.328	2.733	3.636	2.750	1.000	4.169	2.847	36.630
27	3.406	2.491	2.134	2.223	2.602	2.941	2.733	3.636	4.289	2.570	2.641	2.847	34.514
28	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	2.941	2.733	3.636	2.750	2.570	2.641	2.847	35.285
29	4.872	3.962	2.134	3.393	4.144	4.328	2.733	2.295	2.750	2.570	2.641	2.847	38.669
30	2.234	2.491	3.274	3.393	2.602	1.800	1.000	3.636	2.750	2.570	2.641	2.847	31.238
31	4.872	3.962	4.542	4.658	4.144	4.328	4.292	5.070	2.750	4.070	4.169	2.847	49.704
32	3.406	3.962	4.542	3.393	4.144	4.328	2.733	2.295	4.289	2.570	2.641	4.494	42.797
33	2.234	1.000	2.134	2.223	2.602	2.941	2.733	3.636	2.750	2.570	2.641	2.847	30.311
34	3.406	2.491	2.134	3.393	2.602	2.941	2.733	3.636	2.750	2.570	2.641	2.847	34.145
35	3.406	2.491	4.542	3.393	4.144	2.941	2.733	2.295	2.750	2.570	2.641	2.847	36.753
36	1.727	2.491	2.134	2.223	2.602	2.941	4.292	3.636	2.750	2.570	2.641	1.000	31.008
37	3.406	2.491	1.000	1.000	2.602	1.000	2.733	2.295	2.750	4.070	4.169	4.494	32.011
38	4.872	2.491	3.274	2.223	2.602	2.941	4.292	2.295	2.750	2.570	4.169	2.847	37.327
39	4.872	3.962	4.542	3.393	2.602	2.941	2.733	5.070	4.289	2.570	2.641	2.847	42.462
40	3.406	2.491	2.134	2.223	1.000	1.800	2.733	2.295	2.750	2.570	2.641	2.847	28.890
41	4.872	3.962	3.274	3.393	4.144	4.328	2.733	3.636	2.750	4.070	2.641	2.847	42.550
42	4.872	3.962	2.134	2.223	1.000	1.000	4.292	3.636	4.289	2.570	2.641	2.847	35.466
43	4.872	1.000	3.274	4.658	2.602	4.328	2.733	3.636	4.289	2.570	4.169	2.847	40.979
44	4.872	3.962	4.542	4.658	4.144	2.941	1.000	5.070	4.289	4.070	4.169	2.847	46.563
45	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	2.941	4.292	2.295	2.750	2.570	2.641	2.847	35.502
46	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	2.941	4.292	3.636	2.750	2.570	2.641	2.847	36.844
47	4.872	3.962	4.542	4.658	2.602	4.328	4.292	3.636	4.289	4.070	2.641	4.494	48.386
48	3.406	2.491	1.000	3.393	2.602	4.328	2.733	5.070	2.750	4.070	4.169	4.494	40.508
49	3.406	2.491	3.274	2.223	2.602	2.941	2.733	3.636	2.750	4.070	2.641	4.494	37.262
50	3.406	2.491	2.134	4.658	2.602	2.941	2.733	3.636	2.750	4.070	2.641	4.494	38.557
51	1.727	1.000	3.274	4.658	4.144	4.328	2.733	3.636	4.289	2.570	4.169	2.847	39.374
52	4.872	1.000	2.134	3.393	2.602	2.941	2.733	2.295	2.750	1.000	2.641	2.847	31.208
53	1.000	2.491	1.000	2.223	1.000	1.800	2.733	3.636	2.750	2.570	2.641	2.847	26.691
54	3.406	1.000	3.274	3.393	2.602	2.941	4.292	3.636	2.750	2.570	2.641	2.847	35.352
55	4.872	3.962	4.542	3.393	2.602	4.328	4.292	3.636	4.289	4.070	2.641	2.847	45.474
56	3.406	1.000	3.274	3.393	2.602	1.800	2.733	3.636	2.750	4.070	2.641	2.847	34.152
57	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	4.328	2.733	3.636	2.750	1.000	2.641	2.847	35.102
58	3.406	2.491	3.274	2.223	2.602	2.941	4.292	2.295	2.750	2.570	2.641	2.847	34.332
59	3.406	2.491	3.274	3.393	1.000	2.941	2.733	3.636	4.289	2.570	2.641	2.847	35.221
60	3.406	2.491	3.274	3.393	2.602	1.800	2.733	3.636	4.289	4.070	2.641	2.847	37.182
61	3.406	2.491	3.274	4.658	2.602	2.941	1.000	3.636	2.750	2.570	1.000	2.847	33.176
62	3.406	2.491	3.274	3.393	4.144	2.941	2.733	3.636	2.750	2.570	1.000	2.847	35.186

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)  
(Data Interval)

Respon- den	item pertanyaan									TOTAL
	III.A.1.	III.A.2	III.A.3	III.B.4.	III.B.5.	III.C.6.	III.C.7.	III.C.8.	III.C.9.	
1	2.918	4.611	2.878	2.079	2.660	2.971	2.728	3.400	1.936	26.181
2	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	27.009
3	2.918	3.017	2.878	2.079	2.660	1.000	1.000	3.400	1.936	20.888
4	2.918	4.611	4.431	4.525	2.660	4.548	4.258	3.400	4.809	36.160
5	2.918	3.017	2.878	1.000	2.660	2.971	2.728	3.400	1.936	23.508
6	4.648	3.017	2.878	3.221	4.228	2.971	4.258	1.874	3.216	30.312
7	2.918	4.611	4.431	3.221	4.228	4.548	4.258	5.015	3.216	36.447
8	4.648	3.017	4.431	4.525	4.228	2.971	2.728	5.015	3.216	34.779
9	4.648	4.611	4.431	3.221	2.660	4.548	4.258	5.015	3.216	36.608
10	4.648	4.611	4.431	3.221	4.228	4.548	4.258	5.015	1.936	36.896
11	2.918	3.017	4.431	3.221	4.228	4.548	2.728	3.400	3.216	31.707
12	2.918	3.017	4.431	3.221	4.228	4.548	2.728	3.400	3.216	31.707
13	4.648	4.611	2.878	4.525	4.228	2.971	4.258	5.015	3.216	36.351
14	2.918	4.611	4.431	4.525	2.660	4.548	4.258	5.015	3.216	36.183
15	2.918	3.017	4.431	3.221	4.228	2.971	4.258	5.015	3.216	33.276
16	4.648	3.017	2.878	3.221	2.660	4.548	4.258	3.400	3.216	31.846
17	2.918	3.017	2.878	2.079	2.660	2.971	1.000	3.400	1.936	22.860
18	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	27.009
19	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	27.009
20	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	1.936	25.729
21	2.918	4.611	2.878	3.221	2.660	4.548	2.728	3.400	3.216	30.180
22	1.000	3.017	2.878	1.000	2.660	4.548	2.728	3.400	1.000	22.231
23	2.918	4.611	4.431	4.525	2.660	4.548	4.258	3.400	3.216	34.568
24	2.918	3.017	2.878	2.079	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	25.868
25	1.000	3.017	2.878	2.079	1.000	2.971	2.728	3.400	1.936	21.009
26	2.918	4.611	4.431	3.221	2.660	2.971	4.258	3.400	3.216	31.687
27	2.918	4.611	2.878	2.079	1.000	2.971	2.728	3.400	3.216	25.802
28	2.918	3.017	4.431	2.079	2.660	2.971	2.728	3.400	1.936	26.140
29	2.918	4.611	2.878	2.079	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	27.462
30	2.918	3.017	2.878	2.079	2.660	2.971	2.728	3.400	1.000	23.651
31	2.918	4.611	4.431	3.221	2.660	4.548	4.258	5.015	4.809	36.471
32	2.918	4.611	4.431	3.221	2.660	4.548	4.258	5.015	4.809	36.471
33	2.918	3.017	4.431	2.079	2.660	2.971	2.728	1.874	3.216	25.894
34	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	27.009
35	2.918	3.017	4.431	2.079	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	27.420
36	2.918	3.017	2.878	1.000	2.660	2.971	2.728	3.400	1.936	23.508
37	2.918	3.017	2.878	2.079	2.660	2.971	2.728	1.000	3.216	23.468
38	2.918	3.017	2.878	1.000	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	24.788
39	2.918	3.017	4.431	4.525	2.660	2.971	4.258	3.400	4.809	32.989
40	2.918	3.017	1.000	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	1.936	23.851
41	2.918	3.017	4.431	3.221	4.228	4.548	4.258	3.400	3.216	33.238
42	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	1.000	24.793
43	2.918	4.611	2.878	4.525	2.660	4.548	4.258	3.400	3.216	33.015
44	2.918	4.611	2.878	4.525	4.228	4.548	4.258	3.400	4.809	36.176
45	2.918	3.017	2.878	2.079	2.660	2.971	2.728	1.874	3.216	24.342
46	2.918	3.017	2.878	2.079	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	25.868
47	2.918	4.611	4.431	4.525	4.228	4.548	4.258	3.400	3.216	36.136
48	2.918	3.017	4.431	3.221	4.228	2.971	2.728	3.400	3.216	30.130
49	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	27.009
50	4.648	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	4.258	3.400	3.216	30.270
51	4.648	4.611	4.431	3.221	2.660	2.971	4.258	3.400	3.216	33.416
52	4.648	3.017	2.878	3.221	2.660	4.548	2.728	1.874	1.000	26.573
53	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	27.009
54	2.918	3.017	2.878	2.079	1.000	2.971	2.728	3.400	3.216	24.208
55	2.918	4.611	4.431	3.221	4.228	2.971	4.258	5.015	3.216	34.870
56	2.918	1.000	2.878	3.221	2.660	2.971	2.728	1.874	1.936	22.186
57	1.000	3.017	2.878	2.079	1.000	4.548	4.258	3.400	1.936	24.117
58	2.918	3.017	4.431	3.221	2.660	4.548	2.728	3.400	3.216	30.139
59	2.918	3.017	4.431	2.079	1.000	2.971	2.728	3.400	3.216	25.761
60	2.918	4.611	4.431	3.221	2.660	4.548	4.258	3.400	3.216	33.263
61	2.918	3.017	4.431	3.221	2.660	2.971	2.728	3.400	3.216	28.562
62	2.918	3.017	2.878	3.221	2.660	4.548	2.728	3.400	3.216	28.586

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations																					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
VAR00001	Pearson Correlation	1	0.027	0.283	-0.067	0.124	0.007	-0.108	-0.136	0.019	0.077	0.259	0.352	0.016	0.09	0.028	0.352	0.274	0.316	0.259	0.23
	Sig. (2-tailed)		0.888	0.13	0.725	0.512	0.969	0.569	0.472	0.92	0.687	0.167	0.057	0.934	0.634	0.885	0.057	0.144	0.099	0.167	0.222
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	0.027	1	0.283	.593**	.946**	0.24	.873**	0.254	0.337	0.348	0.294	.378*	.455*	.422*	.366*	0.029	0.303	.381*	0.294	.728**
	Sig. (2-tailed)	0.888		0.13	0.001	0	0.202	0	0.175	0.068	0.06	0.115	0.039	0.011	0.02	0.047	0.879	0.104	0.038	0.115	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	0.283	0.283	1	-0.059	0.297	.754**	.379*	0.005	0.318	0.317	.418*	0.276	0.354	0.265	0.331	.499**	.411*	0.345	0.194	.571**
	Sig. (2-tailed)	0.13	0.13		0.757	0.111	0	0.039	0.977	0.087	0.088	0.021	0.139	0.055	0.158	0.074	0.005	0.024	0.062	0.304	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	-0.067	.593**	-0.059	1	.625**	-0.006	.521**	0.267	0.257	0.283	0.106	0.258	0.259	.420*	0.136	0.108	0.104	.415*	0.257	.503**
	Sig. (2-tailed)	0.725	0.001	0.757		0	0.976	0.003	0.153	0.17	0.13	0.577	0.169	0.167	0.021	0.473	0.572	0.584	0.023	0.17	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	0.124	.946**	0.297	.625**	1	0.209	.812**	0.244	0.291	0.323	0.253	.385*	.413*	.374*	0.342	0.101	0.276	0.294	0.31	.709**
	Sig. (2-tailed)	0.512	0	0.111	0		0.268	0	0.193	0.118	0.082	0.178	0.036	0.023	0.042	0.064	0.597	0.14	0.115	0.095	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	0.007	0.24	.754**	-0.006	0.209	1	.380*	0.07	.417*	.496**	.500**	0.184	.491**	0.359	.436*	0.344	0.249	0.279	0.097	.574**
	Sig. (2-tailed)	0.969	0.202	0	0.976	0.268		0.038	0.714	0.022	0.005	0.005	0.331	0.006	0.051	0.016	0.063	0.184	0.135	0.611	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	-0.108	.873**	.379*	.521**	.812**	.380*	1	0.256	.452*	.422*	0.315	0.273	.517**	.452*	.382*	0.039	0.244	0.341	0.158	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.569	0	0.039	0.003	0	0.038		0.173	0.012	0.02	0.09	0.144	0.003	0.012	0.037	0.838	0.195	0.065	0.405	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	-0.136	0.254	0.005	0.267	0.244	0.07	0.256	1	0.011	-0.071	0.212	.412*	0.009	-0.073	0.016	0.179	0.283	0.186	0.094	0.24
	Sig. (2-tailed)	0.472	0.175	0.977	0.153	0.193	0.714	0.173		0.953	0.711	0.262	0.024	0.961	0.701	0.932	0.345	0.13	0.324	0.621	0.202
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	0.019	0.337	0.318	0.257	0.291	.417*	.452*	0.011	1	.750**	.406*	.423*	.924**	.720**	.583**	0.268	0.134	.467**	0.094	.714**
	Sig. (2-tailed)	0.92	0.068	0.087	0.17	0.118	0.022	0.012	0.953		0	0.026	0.02	0	0	0.001	0.152	0.48	0.009	0.623	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson Correlation	0.077	0.348	0.317	0.283	0.323	.496**	.422*	-0.071	.750**	1	.392*	.472**	.806**	.838**	.789**	0.289	0.168	.446*	0.147	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.687	0.06	0.088	0.13	0.082	0.005	0.02	0.711	0		0.032	0.009	0	0	0	0.121	0.374	0.013	0.438	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Pearson Correlation	0.259	0.294	.418*	0.106	0.253	.500**	0.315	0.212	.406*	.392*	1	.517**	.402*	.406*	.361*	.517**	.448*	.494**	.457*	.629**
	Sig. (2-tailed)	0.167	0.115	0.021	0.577	0.178	0.005	0.09	0.262	0.026	0.032		0.003	0.028	0.026	0.05	0.003	0.013	0.006	0.011	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

L-13



L-14

VAR00012	Pearson Correlation	0.352	.378*	0.276	0.258	.385*	0.184	0.273	.412*	-.123*	.472**	.517**	1	.415*	.577**	0.313	.466**	.629**	.482**	.517**	.678**
	Sig. (2-tailed)	0.057	0.039	0.139	0.169	0.036	0.331	0.144	0.024	0.02	0.009	0.003		0.022	0.001	0.092	0.009	0	0.007	0.003	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013	Pearson Correlation	0.016	.455*	0.354	0.259	.413*	.491**	.517**	0.009	.924**	.806**	.402*	.415*	1	.738**	.709**	0.223	0.178	.458*	0.143	.781**
	Sig. (2-tailed)	0.934	0.011	0.055	0.167	0.023	0.006	0.003	0.961	0	0	0.028	0.022		0	0	0.237	0.346	0.011	0.452	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014	Pearson Correlation	0.09	.422*	0.265	.420*	.374*	0.359	.452*	-0.073	.720**	.838**	.406*	.577**	.738**	1	.637**	.423*	0.295	.551**	.406*	.790**
	Sig. (2-tailed)	0.634	0.02	0.158	0.021	0.042	0.051	0.012	0.701	0	0	0.026	0.001	0		0	0.02	0.114	0.002	0.026	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00015	Pearson Correlation	0.028	.366*	0.331	0.136	0.342	.436*	.382*	0.016	.583**	.789**	.361*	0.313	.709**	.637**	1	0.164	0	0.309	0.06	.649**
	Sig. (2-tailed)	0.885	0.047	0.074	0.473	0.064	0.016	0.037	0.932	0.001	0	0.05	0.092	0	0		0.386	1	0.036	0.752	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00016	Pearson Correlation	0.352	0.029	.499**	0.108	0.101	0.344	0.039	0.179	0.268	0.289	.517**	.466**	0.223	.423*	0.164	1	.407*	.482**	.409*	.484**
	Sig. (2-tailed)	0.057	0.879	0.005	0.572	0.597	0.063	0.838	0.345	0.152	0.121	0.003	0.009	0.237	0.02	0.386		0.026	0.007	0.025	0.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00017	Pearson Correlation	0.274	0.303	.411*	0.104	0.276	0.249	0.244	0.283	0.134	0.168	.448*	.629**	0.178	0.295	0	.407*	1	.404*	.784**	.507**
	Sig. (2-tailed)	0.144	0.104	0.024	0.584	0.14	0.184	0.195	0.13	0.48	0.374	0.013	0	0.346	0.114	1	0.026		0.027	0	0.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00018	Pearson Correlation	0.316	.381*	0.345	.415*	0.294	0.279	0.341	0.186	.467**	.446*	.494**	.482**	.458*	.551**	0.309	.482**	.404*	1	.376*	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.089	0.038	0.062	0.023	0.115	0.135	0.065	0.324	0.009	0.013	0.006	0.007	0.011	0.002	0.096	0.007	0.027		0.04	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00019	Pearson Correlation	0.259	0.294	0.194	0.257	0.31	0.097	0.158	0.094	0.094	0.147	.457*	.517**	0.143	.406*	0.06	.409*	.784**	.376*	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	0.167	0.115	0.304	0.17	0.095	0.611	0.405	0.621	0.623	0.438	0.011	0.003	0.452	0.026	0.752	0.025	0	0.04		0.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00020	Pearson Correlation	0.23	.728**	.571**	.503**	.709**	.574**	.723**	0.24	.714**	.756**	.629**	.678**	.781**	.790**	.649**	.484**	.507**	.663**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	0.222	0	0.001	0.005	0	0.001	0	0.202	0	0	0	0	0	0	0	0.007	0.004	0	0.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level

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

Uji Validitas Variabel Kemampuan Pegawai (X2)

Correlations														
		VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	SKORTOTAL
VAR0001	Pearson Correlation	1	.391*	0.301	0.194	.405*	.721**	.366*	0.279	0.162	0.057	0.266	0.193	.598**
	Sig. (2-tailed)		0.032	0.107	0.304	0.026	0	0.047	0.136	0.391	0.766	0.155	0.307	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0002	Pearson Correlation	.391*	1	0.158	.533**	.434*	.490**	0.233	0.256	0.027	0.207	0.198	0.273	.566**
	Sig. (2-tailed)	0.032		0.405	0.002	0.017	0.006	0.215	0.172	0.886	0.273	0.294	0.144	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0003	Pearson Correlation	0.301	0.158	1	.463*	0.233	0.138	0.229	.851**	0.284	.390*	.525**	.516**	.680**
	Sig. (2-tailed)	0.107	0.405		0.01	0.216	0.466	0.224	0	0.129	0.033	0.003	0.004	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0004	Pearson Correlation	0.194	.533**	.463*	1	.426*	.402*	0.309	.429*	0.128	.401*	0.269	0.195	.682**
	Sig. (2-tailed)	0.304	0.002	0.01		0.019	0.027	0.096	0.018	0.501	0.028	0.151	0.302	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0005	Pearson Correlation	.405*	.434*	0.233	.426*	1	.436*	0.088	0.292	.378*	0.078	0.127	0.103	.563**
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.017	0.216	0.019		0.016	0.644	0.117	0.039	0.682	0.505	0.588	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0006	Pearson Correlation	.721**	.490**	0.138	.402*	.436*	1	.424*	0.187	0.22	0.012	.408*	0.208	.651**
	Sig. (2-tailed)	0	0.006	0.466	0.027	0.016		0.02	0.322	0.242	0.949	0.025	0.269	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0007	Pearson Correlation	.366*	0.233	0.229	0.309	0.088	.424*	1	0.31	.510**	0.285	0.34	.376*	.575**
	Sig. (2-tailed)	0.047	0.215	0.224	0.096	0.644	0.02		0.096	0.004	0.127	0.066	0.04	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0008	Pearson Correlation	0.279	0.256	.851**	.429*	0.292	0.187	0.31	1	.438*	.449*	.688**	.707**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0.136	0.172	0	0.018	0.117	0.322	0.096		0.015	0.013	0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0009	Pearson Correlation	0.162	0.027	0.284	0.128	.378*	0.22	.510**	.438*	1	0.345	.450*	.598**	.564**
	Sig. (2-tailed)	0.391	0.886	0.129	0.501	0.039	0.242	0.004	0.015		0.062	0.013	0	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0010	Pearson Correlation	0.057	0.207	.390*	.401*	0.078	0.012	0.285	.449*	0.345	1	0.301	.475**	.510**
	Sig. (2-tailed)	0.766	0.273	0.033	0.028	0.682	0.949	0.127	0.013	0.062		0.106	0.008	0.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0011	Pearson Correlation	0.266	0.198	.525**	0.269	0.127	.408*	0.34	.688**	.450*	0.301	1	.725**	.673**
	Sig. (2-tailed)	0.155	0.294	0.003	0.151	0.505	0.025	0.066	0	0.013	0.106		0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0012	Pearson Correlation	0.193	0.273	.516**	0.195	0.103	0.208	.376*	.707**	.598**	.475**	.725**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	0.307	0.144	0.004	0.302	0.588	0.269	0.04	0	0	0.008	0		0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.598**	.566**	.680**	.682**	.563**	.651**	.575**	.767**	.564**	.510**	.673**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0.001	0	0	0.001	0	0.001	0	0.001	0.004	0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations											
		VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	SKORTOTAL
VAR0001	Pearson Correlation	1	.368*	0.259	.463**	.452*	0.132	.525**	.423*	0.285	.625**
	Sig. (2-tailed)		0.046	0.167	0.01	0.012	0.488	0.003	0.02	0.127	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0002	Pearson Correlation	.368*	1	0.327	0.352	0.135	.397*	.539**	.367*	.432*	.626**
	Sig. (2-tailed)	0.046		0.077	0.056	0.478	0.03	0.002	0.046	0.017	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0003	Pearson Correlation	0.259	0.327	1	.467**	.533**	.649**	.633**	.442*	0.33	.743**
	Sig. (2-tailed)	0.167	0.077		0.009	0.002	0	0	0.014	0.075	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0004	Pearson Correlation	.463**	0.352	.467**	1	.520**	0.323	.525**	.473**	.562**	.785**
	Sig. (2-tailed)	0.01	0.056	0.009		0.003	0.081	0.003	0.008	0.001	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0005	Pearson Correlation	.452*	0.135	.533**	.520**	1	.435*	.515**	.475**	0.192	.689**
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.478	0.002	0.003		0.016	0.004	0.008	0.31	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0006	Pearson Correlation	0.132	.397*	.649**	0.323	.435*	1	.429*	0.311	0.279	.629**
	Sig. (2-tailed)	0.488	0.03	0	0.081	0.016		0.018	0.094	0.135	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0007	Pearson Correlation	.525**	.539**	.633**	.525**	.515**	.429*	1	.620**	0.301	.812**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.002	0	0.003	0.004	0.018		0	0.107	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0008	Pearson Correlation	.423*	.367*	.442*	.473**	.475**	0.311	.620**	1	0.135	.659**
	Sig. (2-tailed)	0.02	0.046	0.014	0.008	0.008	0.094	0		0.478	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0009	Pearson Correlation	0.285	.432*	0.33	.562**	0.192	0.279	0.301	0.135	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	0.127	0.017	0.075	0.001	0.31	0.135	0.107	0.478		0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.625**	.626**	.743**	.785**	.689**	.629**	.812**	.659**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Uji Reliabilitas Varibel Motivasi Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excludeda	0	0
	Total	30	100

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.911	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	57.37	60.654	0.665	0.904
VAR00003	57	65.31	0.495	0.908
VAR00004	57.9	66.231	0.429	0.91
VAR00005	57.23	60.875	0.632	0.905
VAR00006	56.97	65.551	0.521	0.907
VAR00007	57.37	63.413	0.688	0.902
VAR00009	58.13	63.361	0.685	0.903
VAR00010	58.23	60.323	0.722	0.901
VAR00011	56.47	66.947	0.572	0.907
VAR00012	56.43	66.599	0.605	0.906
VAR00013	58.13	60.533	0.756	0.9
VAR00014	58.13	62.326	0.774	0.9
VAR00015	58.27	63.995	0.605	0.905
VAR00016	56.43	68.392	0.406	0.91
VAR00017	56.53	68.326	0.432	0.91
VAR00018	56.8	67.062	0.61	0.906
VAR00019	56.47	68.464	0.403	0.91



## Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Pegawai (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	30	100

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.849	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	44.87	18.809	0.493	0.839
VAR0002	44.57	19.978	0.495	0.84
VAR0003	44.8	18.441	0.595	0.831
VAR0004	44.97	16.93	0.548	0.84
VAR0005	44.47	19.154	0.458	0.841
VAR0006	44.8	17.752	0.53	0.838
VAR0007	44.4	19.697	0.496	0.839
VAR0008	44.8	17.614	0.694	0.823
VAR0009	44.23	19.495	0.474	0.84
VAR0010	44.4	19.766	0.412	0.844
VAR0011	44.27	19.306	0.61	0.833
VAR0012	44.4	19.697	0.6	0.835

## Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	30	100

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.856	9

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	32.93	9.237	0.524	0.846
VAR0002	32.57	9.151	0.518	0.847
VAR0003	32.63	8.792	0.663	0.833
VAR0004	33.5	7.914	0.684	0.83
VAR0005	32.9	8.714	0.581	0.841
VAR0006	32.67	9.195	0.526	0.846
VAR0007	32.7	8.355	0.742	0.824
VAR0008	32.83	9.385	0.581	0.843
VAR0009	33.53	8.878	0.459	0.856

## Analisis Korelasi Berganda

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.734	2.480119	.743	85.091	2	59	.000	1.839

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Pegawai, Motivasi Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.167	2.282		.511	.611					
	Motivasi Pegawai	.237	.100	.360	2.384	.020	.831	.296	.157	.191	5.231
	Kemampuan Pegawai	.422	.122	.523	3.463	.001	.847	.411	.229	.191	5.231

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Korelasi Pearson

#### Correlations

		Kinerja Pegawai	Motivasi Pegawai	Kemampua n Pegawai
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.831	.847
	Motivasi Pegawai	.831	1.000	.899
	Kemampuan Pegawai	.847	.899	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Motivasi Pegawai	.000	.	.000
	Kemampuan Pegawai	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	62	62	62
	Motivasi Pegawai	62	62	62
	Kemampuan Pegawai	62	62	62

#### Uji F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046.783	2	523.392	85.091	.000 <sup>b</sup>
	Residual	362.909	59	6.151		
	Total	1409.692	61			

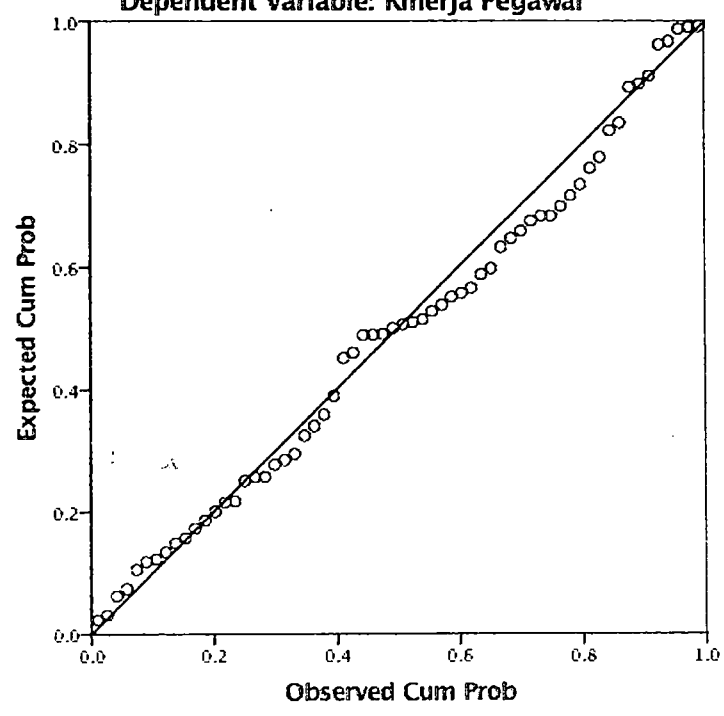
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Pegawai, Motivasi Pegawai



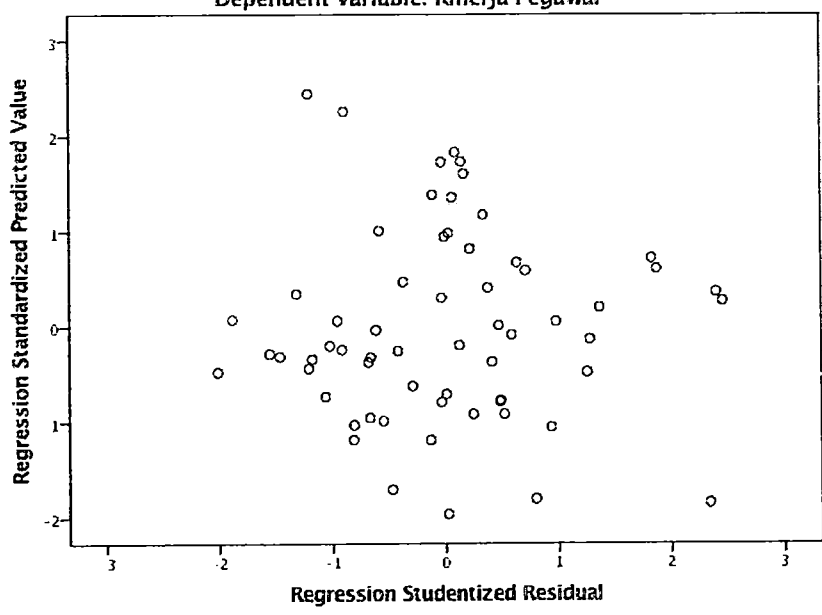
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized  
Residual

N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43912283
	Most-Extreme Differences	
	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.053
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.